

**ANALISIS PENGARUH SISTEM UPAH DAN ETOS KERJA
TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah
Ikan Teri Asin Pulau Pasaran)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi
Syarat– Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2021 M**

**ANALISIS PENGARUH SISTEM UPAH DAN ETOS KERJA
TERHADAP KESEJAHTERAAN BURUH DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah
Ikan Teri Asin Pulau Pasaran)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi
Syarat– Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam



Pembimbing I : A. Zuliansyah, S.Si., M.M
Pembimbing II : Dinda Fali Rifan, S.E., M.Ak

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2021 M**

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Kajian Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	32
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia	32
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencanharian	76
Tabel 4.3 Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
Tabel 4.4 Struktur Organisasi UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran	77
Tabel 4.5 Daftar UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran	78
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	82
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	83
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Sistem Upah	84
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Etos Kerja	84
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kesejahteraan Buruh.....	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Sistem Upah	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas Etos Kerja	88
Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas Kesejahteraan Buruh.....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	89
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	90
Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi.....	90
Tabel 4.18 Hasil Uji Heterokedastisitas	91
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi	92
Tabel 4.20 Hasil Uji T	93
Tabel 4.21 Hasil Uji F	95
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi	96
Tabel 4.23 Hasil Uji hipotesis	98

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum sampai pada pokok pembahasan dari judul skripsi ini, maka perlu kiranya dijelaskan terlebih dahulu beberapa istilah yang terkait dengan judul tersebut.

Adapun judul skripsi ini adalah **“Analisis Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Ikan Teri Asin Pulau Pasaran”**. Adapun beberapa istilah yang perlu diuraikan yaitu:

1. Analisis, adalah proses dimana penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antara bagian itu untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.¹
2. Pengaruh, merupakan daya yang timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.²
3. Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.³
4. Upah, diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha.⁴
5. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral⁵
6. Kesejahteraan buruh/pekerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan

¹ Eko Nugroho, *Dibalik Sejarah Perekonomian Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 65.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bmpat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1045.

³Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus BesarBahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia PustakaUtama,2011), h.1

⁴ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teoro Pengantar, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers,2006) h.

⁵ Sudirman Teba, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf* (Bandung: Pustaka Nusantara, 2003) Cetakan I, h.27

kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental pekerja, agar produktivitas kerjanya meningkat.^{6 7}

7. Perspektif adalah suatu kumpulan atau asumsi maupun keyakinan tentang suatu hal.⁸
8. Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari masalah masalah ekonomi masyarakat yang diilhami nilai-nilai Islam yaitu Al-Qur'an dan Assunnah.⁹
9. UMKM adalah kegiatan ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anakperusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar¹⁰

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah mengenai suatu penelitian yang membahas pengaruh sistem upah dan etos kerja terhadap kesejahteraan buruh yang diterapkan pada usaha mikro kecil dan menengah ikan teri asin Pulau Pasaran dalam meningkatkan kesejahteraan buruh.

B. Latar Belakang Masalah

Krisis moneter yang pernah melanda Indonesia mengakibatkan lemahnya perekonomian nasional. Krisis ekonomi yang terjadi di negara kita, dimana banyak usaha berskala besar yang mengalami stagnasi bahkan berhenti aktifitasnya, dan sector Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) lebih tangguh dalam menghadapi krisis tersebut. Sektor usaha mikro kecil menengah mempunyai daya tahan yang tinggi sehingga mampu bertahan dari krisis ekonomi dan moneter. UMKM mempunyai peran yang strategis dalam perekonomian nasional, oleh karena selain berperan dalam

⁶Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: BumiAksara,2003),h.183 BumiAksara,2003),h.183

⁷ Yusuf Qhardawai, *Fikih. Zakah. Muassasat Ar-Risalah*, Cet II Bairut Libanon 1408H/1998 terjemahan Didin Hafidudin, h.1.

⁹ Sumar'in, *Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 11

¹⁰ Tulus T.H. Tambunan, *UMKM di Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h.16

perekomian nasional dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil- hasil pembangunan.¹¹

Pasca krisis ekonomi tahun1997-1998 jumlah UMKM tidak berkurang, justru meningkat terus, bahkan mampu menyerap 85 juta hingga 107 juta tenaga kerja sampai tahun 2012. Pada tahun 2012, jumlah pengusaha di Indonesia sebanyak 56.539.560 unit. Dari jumlah tersebut, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sebanyak 56.534.591 unit atau 99.99%. Sisanya, sekitar 0,01% atau 4.968 unit adalah usahabesar. Data tersebut membuktikan UMKM merupakan pasar yang sangat potensial bagi industri jasa keuangan, terutama bank untuk menyalurkan pembiayaan. Karena sekitar 60-70% pelaku UMKM belum memiliki akses pembiayaan perbankan (Bank Indonesia,2015).¹²

Disamping itu Sektor kelautan dan perikanan dijadikan sebagai prioritas utama pembangunan. Pembangunan sektor kelautan dan perikanan sebagai sektor andalan utama pembangunan Indonesia merupakan pilihan yang sangat tepat, hal ini didasarkan atas potensi yang dimiliki dan besarnya keterlibatan sumberdaya manusia yang diperkirakan hampir 12.5 juta orang terlibat di dalam kegiatan perikanan¹³. Subsektor perikanan di Provinsi Lampung mampu memproduksi ikan olah dalam jumlah yang cukup tinggi setiap tahunnya. Selama tiga tahun terakhir sektor pertanian, peternakan, kehutanan, dan perikanan memberikan kontribusi tertinggi terhadap PDRB Provinsi Lampung dan selalu mengalami peningkatan yaitu mencapai Rp 67.860,65 miliar di tahun 2019. Di ikuti sector industry pengolahan yang mencapai Rp 46.803,31 miliar. Hal ini berarti sektor perikanan juga memberikan kontribusi terhadap PDRB dan merupakan sumber penghasil devisa. Peningkatan kontribusi sektor perikanan menunjukkan bahwa sektor ini

¹¹ Lies Maria Hamzah dan Devi Agustien, “Pengaruh Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Terhadap Pendapatan Nasional Pada Sektor Ukm Di Indonesia”, *jurnal ekonomi pembangunan*, volume 8, nomor 2, Juli 2019, h.215

¹² Kementerian Koperasi dan UMKM. Rencana Strategis Kementerian Koperasi dan UMKM Tahun 13

¹³ Riyadi,M. 2007. Kebijakan Sumber Daya Pesisir Sebagai Alternative Pembangunan Indonesia Masa Depan

berpotensi untuk dikembangkan (Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, 2019)¹³

Pasokan bahan baku ikan tersebar di beberapa daerah salah satunya adalah kota Bandar Lampung, dimana kontribusi PDRB sector perikanan 2,36 persen dan kontribusi tertinggi adalah sector penyedia akomodasi dan makan minum yang mencapai 8,56 persen¹⁴, namun banyak masyarakat yang menggantungkan hidup dengan memanfaatkan sumber daya perikanan mengingat letak geografis kota Bandar Lampung di kelilingi teluk Lampung memicu masyarakat untuk memanfaatkan ikan menjadi berbagai bentuk olahan ikan sehingga menjadi lebih tahan lama dan lebih bernilai ekonomis. Salah satu produk hasil olahan ikan yang menjadi komoditas unggulan di Bandar Lampung adalah ikan teri asin. Pengolahan ikan asin terbesar di Bandar Lampung terdapat Pulau Pasaran.

Sebagai pusat pengolahan ikan teri di Lampung, Pulau Pasaran mampu memproduksi ikan teri asin sebesar 99.000 kg/bulan.¹⁵ Pengolahan ikan teri segar menjadi ikan teri asin akan memberikan nilai tambah bagi produk tersebut dan memberikan pendapatan bagi pengolah ikan teri asin. Pulau Pasaran menyerap banyak tenaga kerja. Satu pengolah paling sedikit membutuhkan sepuluh orang tenaga kerja lepas untuk proses penjemuran dan penyortiran ikan teri. Sehingga tidak kurang 300 orang dari daratan di luar pulau yang setiap hari mengandalkan hidup bekerja di pulau Pasaran. Hal ini yang menjadi dasar Pulau Pasaran ditetapkan sebagai Kawasan Minapolitan oleh Wali Kota Bandar Lampung pada tahun 2010.¹⁶

Kontribusi buruh yang besar ternyata tidak mendapat apresiasi. Dari tahun ke tahun selalu muncul permasalahan buruh terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan yang

¹⁴ BPS. Provinsi Lampung, 2019

¹⁵ Dwinta Diana Laisa, Wuryaningsih Dwi Sayekti, Adia Nugraha, "Analisis Harga Pokok Produksi Dan Strategi Pengembangan Industri Pengolahan Ikan Teri Nasi Kering Di Pulau Pasaran Kecamatan Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung", Volume 1 No. 2, April 2013, H.111

¹⁶ Mahrus Ali "Potensi Wisata Bahari Pulau Pasaran Bandar Lampung" Prosiding Seminar Nasional Swasembada Pangan Politeknik Negeri Lampung 29 April 2015, h. 570

merupakan masalah yang paling sensitif. Permasalahan klasik yang muncul adalah keinginan buruh untuk menaikkan upah mereka. Hal ini dikarenakan upah yang mereka terima dirasa tidak sebanding atau tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup riil sehari-hari.¹⁷

Kesejahteraan pekerja dapat terpenuhi apabila pekerja mendapatkan penghasilan yang layak, dan adanya jaminan sosial, sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya, dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dan mampu meningkatkan daya beli masyarakat. Oleh karena itu sistem pengupahan harus dapat mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa mereka dan mendorong peningkatan kesejahteraan dan keluarganya.¹⁸

Hakikatnya dalam islam memerintahkan para pengusaha/majikan untuk menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban terhadap para pekerja/buruh dengan memberikan hak-hak serta jaminan. Sebagaimana yang telah diterangkan didalam QS. Al-Ahqaf, 46:19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: *"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."* (QS. Al -Ahqaf:19)

Ayat di atas menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus memberi upah yang layak atau yang minimal dapat mencukupi kebutuhan pokok kepada pekerja/buruh mereka. Ayat ini juga menjelaskan bahwa upah yang diterima pekerja harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kuang dan tidak lebih

¹⁷ Elifaz Eldy, dkk. *Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja terhadap Kesejahteraan Pekerja melalui Unjuk Rasa pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT. Sai Apparel Industries*, Jurnal (Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), h. 2

¹⁸Rizal Rachman, *Pemeliharaan Hubungan Industrial yang Harmonis untuk Menjamin Kesejahteraan Karyawan*, Jurnal (Jakarta: STIMIK Nusa Mandiri Jakarta, 2017), h. 2

dari apa yang telah dikerjakannya. Sedangkan majikan harus menerima keuntungan sesuai dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi.

Pendapatan buruh pengasin pada UMKM ikan teri di Pulau Pasaran tergolong dalam pendapatan yang rendah atau di bawah UMK Kota Bandar Lampung yaitu Rp.2.653.222,66 dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) sebesar Rp.2.432.001,57 sedangkan pendapatan buruh pengasin yakni Rp 150.000/hari bila sedang musim panen ikan. Namun bila stok bahan baku ikan sedikit buruh hanya mendapat upah Rp. 100,000 per hari dan jika di kalkulasi selama sebulan Rp. 2.400.000. Hal ini menggambarkan bahwa buruh pada UMKM ikan teri asin di Pulau Pasaran bertahan dengan upah yang tidak menentu karena bergantung pada kondisi alam.

Berdasarkan informasi yang di dapat dari hasil wawancara dengan bapak Hj. Rosidin yang merupakan salah satu pengusaha UMKM ikan teri asin dan sebagai ketua Wulas asih di Pulau Pasaran besarnya pendapatan buruh dipengaruhi kondisi alam yang mempengaruhi panen ikan teri sebagai bahan baku ikan teri asin, buruh menerima upah sesuai waktu kerja mereka dan penerimaan upahnya dilakukan perhari. Meskipun pendapatan tidak menentu dikarenakan ketersediaan bahan baku ikan teri di dapat berdasarkan faktor alam namun mereka menjadikan pekerjaan tersebut agar memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan sehari hari.¹⁹ Besarnya upah yang berubah ubah dapat mempengaruhi semangat kerja para buruh untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

Dalam Ekonomi islam Chapra mengungkapkan bahwa dalam islam kehidupan yang sejahtera di sebut dengan *falah* pada kehidupan dunia dan akhirat dalam ajaran Islam. *Falah* mendasar pada lima prinsip dasar yang terkandung dalam al-muqasyid syariah yang terdiri dari agama, harta, jiwa, akal, dan keturunan dari segala sesuatu yang merusak sehingga tercapai

¹⁹ Wawancara, bapak Hj. Rosidin selaku Pengusaha UMKM ikan teri asin dan sebagai ketua Wulas asih di Pulau pasaran, (02 Juni 2020)

kehidupan yang baik dan terhormat (*hayatan toyyiban*) dunia dan akhirat Chapra juga menjelaskan dalam bukunya mengenai aktualisasi konsep *falah* dan *hayatan thoyyibatan* yang merupakan inti dari tantangan ekonomi bagi negaranegara muslim. Sebab kedua konsep ini berasal dari Islam, diajarkan Islam dan hendaknya pula diterapkan dalam kehidupan muslim untuk mewujudkan kebahagiaan dunia-akhirat. Hal ini menuntut peningkatan moral, persaudaraan dan keadilan sosio-ekonomi, dengan pemanfaatan sumber-sumber daya yang langka untuk mengentaskan kemiskinan, memenuhi kebutuhan dan meminimalkan kesenjangan pendapatan dan kekayaan.²⁰

Islam memandang kerja keras merupakan bentuk implementasi dari penciptaanya di bumi, sebagai khalifah fil ardhi, manusia dalam bentuk fisiknya diperintahkan untuk dapat memakmurkan bumi dan alam semesta. Rasulullah Muhammad SAW telah mencontohkan bahwa ketika ia masih remaja beliau adalah seorang pekerja yang cerdas dan ulet dan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi ketika beliau resmi diangkat sebagai Rasul. Bekerja adalah perintah yang bersifat wajib dalam Islam. Perintah bekerja keras dalam Islam terdapat dalam ayat Al-Quran At-Taubah (9): 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata lalu di beritakan Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah: 105)*

Program kesejahteraan seperti jaminan kesehatan pernah direncanakan khusus untuk buruh pengasin, namun terkendala dengan modal yang tidak mencukupi, dan alasan lain

²⁰M. Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h.56

2000. *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Edisi terjemahan dari *Islam and The Economic Challenge*, diterjemahkan oleh, Ikhwan Abidin Basri, Jakarta: Gema Insani Press atas kerjasama dengan Tazkia Institute

nya dikarenakan buruh pengasin merupakan buruh lepas yang tidak ada perjanjian kerja yang terikat. Hubungan kerja buruh dan pengusaha hanya bekerja berdasarkan kekeluargaan. Namun jika hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja terjadi dapat menyebabkan buruh tidak bekerja tentunya penghasilan buruh akan berkurang yang akan berdampak pada kondisi perekonomian buruh tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul” **Analisis Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam**” (Studi Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Ikan Teri Asin Pulau Pasaran)

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Upah dan program kesejahteraan yang diterima belum sesuai dengan pengharapan buruh yang bekerja di UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka penulis perlu membatasi variabel yang di angkat. Penulis membatasi penelitian yang berkaitan dengan “Analisi Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Pada UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran” Kesejahteraan buruh yang dipilih dalam penelitian adalah kesejahteraan buruh angkut. Karena buruh angkut mempunyai tanggung jawab dan resiko kecelakaan kerja yang besar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem pengupahan berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh pada UMKM ikan teri asin?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh pada UMKM ikan teri asin?

3. Apakah sistem upah dan etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh pada UMKM ikan teri asin?
4. Bagaimana sistem upah, etos kerja dan kesejahteraan buruh UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran dalam perspektif Ekonomi Islam?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan terhadap kesejahteraan buruh pada UMKM Ikan Teri Asin.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kesejahteraan buruh pada UMKM Ikan Teri Asin
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan dan etos kerja terhadap kesejahteraan buruh pada UMKM Ikan Teri Asin
4. Untuk mengetahui sistem upah dan etos kerja terhadap kesejahteraan buruh UMKM ikan teri asin Pulau pasaran dalam perspektif Ekonomi Islam

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh sistem upah dan etos kerja terhadap kesejahteraan buruh.
 - b. Sebagai bahan informasi, referensi, dan literatur tentang kesejahteraan buruh pada UMKM ikan teri asin pulau pasaran.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi pemerintah daerah dan lembaga terkait, diharapkan bisa menjadi dasar yang dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan memajukan UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran
 - b. Bagi penulis penelitian ini merupakan pembelajaran dalam mengaplikasikan teori teori yang telah diperoleh dibangku perkuliahan dan juga untuk menambah pengetahuan dan keterampilan peneliti.

- c. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan wawasan pembaca terkait masalah kesejahteraan buruh sebagai referensi bagi pembaca yang tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam tentang penelitian ini.



G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Metode penelitian	Hasil	Perbedaan Penelitian
1.	Elifaz Eldy, Ari Pradhanawati, Hari Susanta Nugraha (2014) ²¹	Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp Pt Sai Apparel Industries	Upah(x_1), serikat pekerja (x_2) dan kesejahteraan buruh (y)	Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara upah dan serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja, terdapat pengaruh antara upah dan peran serikat pekerja terhadap unjuk rasa dan unjuk rasa terhadap kesejahteraan.	Pada penelitian ini variabel yang di gunakan adalah sistem upah (X_1) dan etos kerja (X_2) dan kesejahteraan buruh (Y), sedangkan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dan tidak melalui perantara.

²¹ Elifaz Eldy, dkk. *Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja melalui Unjuk Rasa pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT. Sai Apparel Industries*, Jurnal(Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro, 2014)

2.	Surya Agug Batara (2017) ²²	Analisis Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (Pg) Kebon Agung Malang)	Upah (x_1), Jaminan Sosial (x_2) dan Kesejahteraan Tenaga Kerja (y)	Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan jaminan sosial berbanding lurus dengan kesejahteraan tenaga kerja di PG. Kebon Agung Malang. Dengan demikian jika terjadi pada peningkatan upah dan jaminan sosial maka akan terjadi peningkatan pada kesejahteraan tenaga kerja.	Pada penelitian ini variabel yang di gunakan adalah sistem upah (x_1), etos kerja (x_2) dan kesejahteraan buruh (y), sedangkan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda
----	--	--	---	--	---	--

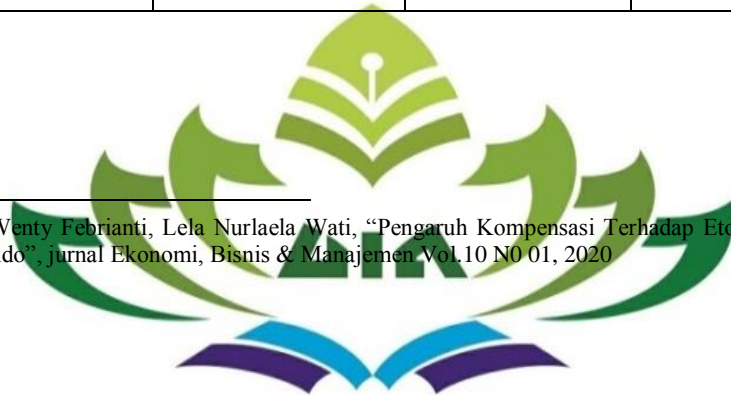
²² Surya Agung Batara, “Analisis Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (Pg) Kebon Agung Malang”, *Jurnal Ilmiah*, Universitas Brawijaya Malang, 2017

3.	Hendy Herijanto , Muhammad Nurul Hafiz (2016) ²³	Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan outsourcing	Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam	Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif yang bersifat lapangan (field research)	Dalam Ekonomi Islam, upah merupakan bagian dari Ijarah. Di dalam pelaksanaannya ada syarat dan ketentuan yang mengikat kedua belah pihak, baik pemberi upah dan yang menerimanya. Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui terjadinya perbedaan dikarenakan beberapa sebab seperti perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan	Pada penelitian ini variabel yang di gunakan adalah sistem upah (X_1), etos kerja (X_2) dan kesejahteraan buruh (Y) dan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif
----	---	---	-------------------------------------	--	---	--

²³ Hendy Herijanto, "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan outsourcing", *Jurnal Islaminomic*, Vol. 7 No 1, April 2016

4.	Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati (2020) ²⁴	Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo	Kompensasi (x) Etos kerja (y)	Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, Teknik pengolahan data digunakan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antar variabel dengan menggunakan analisa model dan uji hipotesi	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja karyawan PT. Artha Retailindo.	Pada penelitian ini variabel yang di gunakan adalah sistem upah dan etos kerja sebagai variabel independen. Dan kesejahteraan buruh sebagai variabel dependen
----	--	--	----------------------------------	---	--	---

²⁴ Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo", jurnal Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol.10 NO 01, 2020



5	Pendi Marias (2019) ²⁵	Hubungan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet Di Desa Pulau Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi	Etos kerja dan kesejahteraan.	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan korelasi pearson product moment.	Hasil penelitian ini adalah terdapat korelasi antara Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet di Desa Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan petani karet di Desa Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.	Pada penelitian ini variabel yang dipakai adalah upah (X_1) , etos kerja (X_2) dan kesejahteraan buruh (Y) , dan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda.
---	-----------------------------------	--	-------------------------------	--	---	---

²⁵ Pendi Marias, “Hubungan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet Di Desa Pulau Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi”, Jurnal FISIP Vol. 6: Edisi 1 Januari – Juni 2019

6.	Eko Agung Purwana (2014) ²⁶	Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam	Mengungkap kejelasan konsep kesejahteraan dalam perspektif Ekonomi islam	Kesejahteraan	Kesejahteraan dalam perspektif Ekonomi Islam adalah terpenuhi nya kebutuhan materi dan non materi,dunia dan akhirat berdasarkan kesadaran pribadi dan masyarakat untuk patuh dan taat (sadar)	Pada penelitian ini menggunakan variabel sistem upah (X_1),serikat pekerja (X_2) dan kesejahteraan buruh (Y), dan menggunakan metode penelitian kuantitatif
----	--	--	--	---------------	---	---



²⁶ Eko Agung Purwana, "Kesejahteraan Dalam Perspektif Ekonomi Islam". *Justicia Islamica*, Vol. 11 No 01, 2014

H. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan sebagai acuan dalam berfikir secara sistematis, sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini. Berikut merupakan sistematika penulisan, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran umum isi penelitian yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, batasan masalah, rumus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Dalam bab ini terdiri dari tinjauan pustaka yang berisi teori yang berhubungan dengan penelitiannya serta kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga metode penelitian yang menguraikan ruang lingkup penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel, instrument penelitian, uji instrument dan teknis analisis data .

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil analisis data terdiri dari laporan hasil penelitian yang berisikan tentang paparan data dan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

penutup yang berisi tentang uraian kesimpulan, dan rekomendasi

Daftar Rujukan

Lampiran



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesejahteraan Buruh

1. Pengertian Kesejahteraan Buruh

Pengertian kesejahteraan menurut kamus bahasa Indonesia berasal dari kata sejahtera yang mempunyai makna aman, sentosa, makmur, dan selamat, terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan sebagainya.²⁷ Kata sejahtera mengandung pengertian dari bahasa sansekerta “catera” yang berarti payung. Dalam konteks kesejahteraan, “catera” adalah orang yang sejahtera, yakni orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik secara lahir maupun batin.²⁸

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.²⁴ Agar pengertian kesejahteraan pekerja ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

1. Menurut Pangabean kesejahteraan pekerja atau buruh dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.²⁹
2. Hasibuan mengemukakan kesejahteraan pekerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk

²⁷ Almizan, Distribusi Pendapatan: Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam, Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Volume 1, No.1, Januari-Juni 2016, h. 72

²⁸ Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, Revika Aditama, Bandung, 2012, h. 8 ²⁴ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia, 2015), h.20.

²⁹ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,

- mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat.³⁰
3. Menurut Heidjrachman dan Husnan kesejahteraan adalah suatu kondisi aman sentosa dan makmur terhindar dari berbagai ancaman dan kesulitan yang dirasakan seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat atau perusahaan³¹.
 4. Menurut Edilius kesejahteraan pekerja adalah usaha kesejahteraan bagi pekerja atau buruh yang diusahakan atau diberikan oleh pengusaha dalam bentuk rekreasi, pembinaan agama, olah raga, kesenian, tempat istirahat pekerja dan sebagainya.³²

Peningkatan kesejahteraan merupakan tujuan utama semua pekerja/buruh guna pemenuhan kebutuhan hidupnya. Apabila terjadi peningkatan kesejahteraan, secara otomatis penghasilan buruh pun mengalami peningkatan, sehingga akan tercipta ketenangan bekerja. Suasana yang tenang dalam proses produksi karena telah terjadi peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan akan berdampak positif bagi masyarakat sekitarnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Di sisi lain, akan menimbulkan stabilitas nasional yang baik, yang selalu diharapkan oleh pemerintah bagi suksesnya pembangunan ekonomi.³³

Kesejahteraan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 1998 di definisikan sebagai suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial baik material maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan pemenuhan jasmani, rohani, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat dengan

³⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.183.

³¹ Heidjrachman dan Husna, *Manajemen Personalia*. (BPFE Yogyakarta, 2005), h.205

³² Edilius, *Manajemen Koperasi Indonesia*. (Jakarta: Bhinneka Cipta, 1994), h.47

³³ Sonhaji, Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 2 no 4, Nov 2019

menjunjung tinggi hak dan kewajiban asasi manusia sesuai dengan Pancasila.³⁴

Dalam konteks kenegaraan, kesejahteraan digunakan dalam rangka menunjukkan bahwa pemerintahannya menyediakan pelayanan-pelayanan sosial secara luas kepada warga negaranya. Negara kesejahteraan iartikan sebagai sebuah proyek sosialis demokrat yang dihasilkan oleh perjuangan orang-orang kelas pekerja untuk menciptakan masyarakat yang adil. Ide negara kesejahteraan barat ini dianggap sebagai perubahan yang dilakukan oleh sistem kapitalis menuju kepada aspirasi yang dibawa dalam sistem sosialis.³⁵

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, kinerja, disiplin, loyalitas buruh terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan buruh itu sendiri seperti gaji/upah, bonus, berbagai tunjangan, dll. Sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga dapat membuat tenaga kerja/buruh merasa senang, aman dan nyaman bekerja di perusahaan.

2. Pengertian Kesejahteraan (Falah) Menurut Ekonomi Islam

Kesejahteraan merupakan tujuan dari ajaran Islam dalam bidang ekonomi. Kesejahteraan merupakan bagian dari rahmatan lil alamin yang diajarkan oleh Agama Islam ini meskipun manusia memaknai kesejahteraan dengan perspektif yang berbeda-beda. Sebagian besar paham ekonom islam memaknai kesejahteraan sebagai kesejahteraan material dunia dan akhirat.

Hal ini sesuai dengan makna kesejahteraan surgawi dapat dilukiskan antara lain dalam peringatan Allah SWT kepada Nabi adam a.s yang berbunyi dalam Alqur'an surat Taha: 117-119 :

³⁴ Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial* (Bandung: Refika Aditama, 2012), h.8

³⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 pasal 86 ayat

فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَكَ وَلِرَوْحِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى وَأَنْتَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى

Artinya: Kemudian Kami berfirman, "Wahai Adam, sungguh (ini) iblis musuh bagimu dan bagi istrimu, maka sekali-kali jangan sampai dia mengeluarkan kamu berdua dari surga, nanti kamu celaka. Sungguh, ada (jaminan) untukmu di sana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang. Dan sungguh, di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari."

Kesejahteraan yang digambarkan dalam ayat ini menjamin adanya pangan, sandang, dan papan yang diistilahkan dengan tidak kelaparan, tidak merasa dahaga, tidak telanjang, dan tidak kepanasan oleh matahari. Sedangkan kebalikan darinya adalah kehidupan yang sempit, yakni jauh dari tentram dan tenang, selalu tidak puas, adanya sesak dan gelisah walaupun lahirnya tampak mewah, serba ada, cukup pakaian dan tempat tinggalnya.³⁶

kata *Falah* berasal dari bahasa arab dari kata kerja *aflaha-yuflihu* yang berarti kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan. Dalam pengertian literal *falah* adalah kemuliaan dan kemenangan, yaitu kemuliaan dan kemenangan dalam hidup. Selain itu *falah* diartikan sebagai kesejahteraan lahiriyah yang dibarengi dengan kesejahteraan batiniah, kesenangan duniawi dan ukhrawi, keseimbangan materiil dan immateriil.³⁷ Pendefinisian islam tentang kesejahteraan:³⁸

- a. Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Sosok manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kebahagiaan haruslah menyeluruh dan seimbang di antara keduanya. Demikian pula manusia memiliki dimensi individual sekaligus

³⁶ alim Bahreisy dan Said Bahreisy, Terjemah Tafsir Singkat Ibnu Katsir Jilid V (Surabaya: Bina Ilmu, 1988), 283.

³⁷ Abdul Azis, *Etika Bisnis Perspektif Islam; Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 6

³⁸ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), h. 4

sosial. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan di antara dirinya dengan lingkungannya.

- b. Kesejahteraan dunia dan akhirat, sebab manusia tidak hanya hidup di dalam dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian atau kemusnahan dunia (akhirat). kemusnahan dunia (akhirat). Kecukupan materi di dunia ditunjukkan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat.

Kesejahteraan dalam ekonomi islam merupakan terhindar dari rasa takut terhadap penindasan, kelaparan, dahaga, penyakit, kebodohan, masa depan diri sendiri, sanak saudara, bahkan lingkungan. Idealisasi “kesejahteraan hidup” dalam islam khususnya, dan agama samawi pada umumnya, adalah “kehidupan surgawi” yaitu kehidupan di surga nanti yang selalu digambarkan sebagai berikut:³⁹

- 1) Serba kecukupan pangan yang berkalori dan bergizi.
- 2) Kecukupan sandang yang bagus-bagus
- 3) Tempat tinggal yang indah dan nyaman
- 4) Lingkungan hidup yang sehat dan segar
- 5) Hubungan yang selalu dekat dengan Allah, tuhan, maha pemurah
- 6) Dikelilingi pelayan yang terampil dan menggairahkan
- 7) Hubungan sosial yang aman, tentram, dan damai.

Chapra mengungkapkan bahwa dalam istilah ekonomi islam kehidupan yang sejahtera disebut dengan *falah* pada kehidupan dunia dan akhirat dalam ajaran Islam. *Falah* mendasar pada lima prinsip dasar yang terkandung dalam al-muqasyid syariah yang terdiri dari agama, harta, jiwa, akal, dan keturunan dari segala sesuatu yang merusak sehingga tercapai kehidupan yang baik dan terhormat (*hayatan toyyiban*) dunia dan akhirat. Chapra juga menjelaskan dalam bukunya mengenai aktualisasi konsep *falah* dan *hayatan thoyyibatan* yang merupakan inti dari tantangan ekonomi bagi negaranegara muslim. Sebab kedua konsep ini berasal dari

³⁹ Moh. Thahah Hasan, *Islam dalam Perspektif Sosio Kultural* (Jakarta: Laborator Pers), h.161

Islam, diajarkan Islam dan hendaknya pula diterapkan dalam kehidupan muslim untuk mewujudkan kebahagiaan dunia-akhirat. Hal ini menuntut peningkatan moral, persaudaraan dan keadilan sosio-ekonomi, dengan pemanfaatan sumber-sumber daya yang langka untuk mengentaskan kemiskinan, memenuhi kebutuhan dan meminimalkan kesenjangan pendapatan dan kekayaan.⁴⁰

Al-Chazali dalam Kitabnya *Ihya' 'Ulum al-Din* dan *Al-Musta~ fa fi 'Ilm al-Usul*, mengartikan atau memaknai ilmu ekonomi adalah sarana untuk mencapai tujuan akhirat adalah dengan mencari nafkah (harta yang halal), semua ilmu itu bermanfaat dan dapat digolongkan menjadi dua kategori, yakni wajib dituntut secara *Fard 'Ayn* dan *Tard Kifayah* (termasuk ilmu ekonomi), dan tujuan hidup manusia adalah untuk mencapai kemaslahatan/ kesejahteraan hidup (*ma~lalJah*).⁴¹

Berdasarkan deskripsi Al-Chazali diatas, pengertian ilmu ekonomi dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang upaya manusia dalam memenuhi kebutuhan (*al-ikhtisab*) yang wajib dituntut (*ifard kifayah*) berlandaskan etika (syariah) dalam upaya membawa dunia ke gerbang kemaslahatan menuju akhirat. Definisi ini membawa kepada pemikiran bahwa ilmu ekonomi memiliki dua dimensi, yakni dimensi ilahiyah dan dimensi insaniyah.

Adanya kebijakan mengenai dana cadangan yang disimpan untuk keperluan darurat mengindikasikan adanya praktik manajemen dari seorang khalifah (pemimpin) tentang perencanaan pengelolaan dana yang ada pada Baitul mal, mengingat ekspansi pada masa khalifah Umar semakin meluas dan semakin banyak harta yang mengalir ke Baitul mal kota

⁴⁰M. umer chapra, *islam dan tantangan ekonomi* (Jakarta: gema insani press,2001), h.56

2000. *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Edisi terjemahan dari *Islam and The Economic Challenge*, diterjemahkan oleh, Ikhwon Abidin Basri, Jakarta: Gema Insani Press atas kerjasama dengan Tazkia Institute

⁴¹Abdur Rohman, *Ekonomi Al-Ghazali, Menelusuri Konsep Ekonomi Islam dalamIhya' Ulum al-Din* (Surabaya: Bina Ilmu, 2010), 53-56

Kesejahteraan menurut Al-Ghazali adalah tercapainya kemaslahatan. Kemaslahatan sendiri merupakan terpeliharanya tujuan syara' (*Maqa'id al-Shar'ah*). Manusia tidak dapat merasakan kebahagiaan dan kedamaian batin melainkan setelah tercapainya kesejahteraan yang sebenarnya dari seluruh umat manusia di dunia melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ruhani dan materi. Untuk mencapai tujuan syara' agar dapat terealisasinya kemaslahatan, beliau menjabarkan tentang sumber-sumber kesejahteraan, yakni: terpeliharanya agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Harta merupakan sarana yang penting dalam menciptakan kesejahteraan umat. Dalam hal tertentu harta juga dapat membuat bencana dan malapetaka bagi manusia. Al-Chazali menempatkan urutan prioritasnya dalam urutan yang kelima dalam *maqasid al-shari'ah*. Keimanan dan harta benda sangat diperlukan dalam kebahagiaan manusia. Namun imanlah yang membantu menyuntikkan suatu disiplin dan makna, sehingga dapat menghantarkan harta sesuai tujuan syariah.⁴²

Salah satu bentuk nyata pelaksanaan ekonomi Islam dalam rangka kesejahteraan umat atau masyarakat, pada masa Rasulullah Saw maupun Abu Bakar RA pengumpulan dan pendistribusian zakat serta pungutan-pungutan lainnya dilakukan secara serentak, yang artinya pendistribusian dana tersebut dilakukan setelah pengumpulan. Sehingga para petugas baitul mal setelah selesai melaksanakan tugasnya tidak lagi membawa sisa dana untuk disimpan. Namun setelah pemerintahan digantikan oleh Umar bin Khattab, pendistribusian tidak lagi dilakukan secara serentak. Harta baitul mal dilakukan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan yang ada, bahkan diantaranya disediakan dana cadangan.⁴³ Umar bin Khattab dalam kepemimpinannya, memiliki peranan yang sangat penting dalam kesejahteraan masyarakatnya,

⁴²Eko Agung Purwana, "Kesejahteraan Dalam Perspektif Ekonomi Islam". *Justicia Islamica*, Vol. 11 No 01, 2014, h.

⁴³ Mohammad Hidayat, *The Sharia Economic Pengantar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2010). hlm. 186.

diantaranya yang terkenal adalah lewat kebijakannya dalam pengelolaan baitul mal. Dalam bidang ekonomi Umar melembagakan Baitul mal secara permanen, yang artinya Baitul mal ini bersifat independen. Pendirian Baitul mal ini dilengkapi dengan sistem administrasi yang tertata baik dengan membentuk *diwan*. Dalam pengelolaan Baitul mal khalifah Umar dan amilnya sebagai pemegang amanah. Pengelolaan Baitul mal ditingkat cabang dilakukan oleh pejabat setempat dan tidak bertanggung jawab pada gubernur. Pejabat-pejabat Baitul mal di cabang/provinsi mempunyai otoritas penuh dan bertanggung jawab pada pemerintahan pusat (khalifah).

3. Indikator Kesejahteraan Buruh

Kesejahteraan merupakan tujuan utama umat manusia, masyarakat selalu mengaitkan kesejahteraan dengan konsep kualitas hidup. World Health Organization mengartikan kualitas hidup sebagai sebuah persepsi individu terhadap kehidupannya di masyarakat dalam konteks budaya dan sistem nilai yang ada yang terkait dengan tujuan, harapan, standar, dan juga perhatian terhadap kehidupan. Konsep ini memberikan makna yang lebih luas karena dipengaruhi oleh kondisi fisik individu, psikologis, tingkat kemandirian, dan hubungan sosial individu dengan lingkungannya.⁴⁴

Undang-Undang Nomor 13 tahun 1998 menjelaskan juga tentang arti dari kesejahteraan. Kesejahteraan didefinisikan sebagai suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial baik material maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan pemenuhan jasmani, rohani, dan sosial yang sebaikbaiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat dengan menjunjung

⁴⁴ Adi Fahrudin, Pengantar Kesejahteraan Sosial (Bandung Refika Aditama, 2012), h.8

tinggi hak dan kewajiban asasi manusia sesuai dengan Pancasila.⁴⁵

“Mengukur tingkat kesejahteraan suatu bangsa dapat dilihat dari Index Pembangunan Sumber Daya Manusia (HDI = Human Development Index). HDI merupakan suatu indikator komposit yang terdiri dari derajat kesehatan, tingkat pendidikan dan kemampuan ekonomi keluarga. Indikator yang dipakai di bidang kesehatan adalah angka harapan hidup sedangkan untuk pendidikan adalah angka membaca pada orang dewasa yang dikombinasikan dengan angka masuk SD, SMP dan SMA, serta untuk kemampuan ekonomi dipakai Produk Domestik Bruto (PDB).” (Bhisma Murti, 1-2)

Mengukur tingkat kesejahteraan seseorang menurut indikator kesejahteraan rakyat BPS (2016) “Kesejahteraan dapat diukur dari berbagai aspek antara lain kependudukan, kesehatan dan gizi, pendidikan, ketenagakerjaan, taraf dan pola konsumsi, perumahan dan lingkungan, sosial lainnya dan kemiskinan”.⁴⁶

Hasil Penelitian Iskandar dkk mengatakan bahwa “Kesejahteraan keluarga banyak dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi: pendapatan, pendidikan, pekerjaan, jumlah anggota keluarga, umur, kepemilikan aset, dan tabungan. Sedangkan faktor eksternal meliputi: kemudahan akses finansial pada lembaga keuangan, akses bantuan pemerintah, akses dalam kredit barang/peralatan, dan lokasi tempat tinggal”.⁴⁷ Berdasarkan 4 indikator digunakan untuk dibandingkan yaitu BKKBN; BPS; Pengeluaran Pangan; dan Persepsi Keluarga, maka faktor internal yang memberikan pengaruh positif pada kesejahteraan keluarga adalah pendapatan dan kepemilikan aset. Sedangkan

⁴⁵ Eko Agung Purwana, “Kesejahteraan Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. *Justicia Islamica*, Vol. 11 No 01, 2014, h.27

⁴⁶ Ali Sayid dkk, Indikator Kesejahteraan Rakyat 2016, Badan Pusat Statistik, h. 83-160

⁴⁷ Iskandar, Hartoyo, Ujang Sumarwan, dan Ali Khomsan. 2010. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Keluarga”, Jurnal, Departemen Gizi Masyarakat Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, Bogor.

faktor eksternal yang berpengaruh positif adalah tempat tinggal dan kredit uang/barang

Adapun indikator kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam yaitu:

Terdapat lima hal yang merupakan kebutuhan dasar manusia yang harus terpenuhi agar dapat bahagia di dunia dan di akhirat. Jika salah satu dari kebutuhan di atas tidak terpenuhi atau terpenuhi tetapi tidak seimbang/ layak maka kebahagiaan hidup juga tidak tercapai dengan sempurna. Pembahasan ini sesuai dengan prinsip *maqasid al-syari'ah*, yaitu merealisasikan kemaslahatan diantara masyarakat dengan cara menghilangkan segala hal yang membawa kepada kerusakan, yaitu:⁴⁸

1. *Hifd al-Din* (Terpeliharanya Agama)

Dengan bijak Al-Ghazali meletakkan iman (agama) masuk dalam daftar awal dari *masalahah*, sebab dalam perspektif Islam, *iman* adalah ramuan terpenting untuk kesejahteraan manusia. Ia memberikan suatu *filter moral* untuk mengalokasikan dan mendistribusikan sumber daya sesuai dengan aturan persaudaraan dan keadilan sosio-ekonomi, dan suatu sistem motivasi yang memberikan kekuatan yang langsung mengarah pada tujuan pemenuhan kebutuhan dan distribusi pendapatan dan kekayaan yang adil. Dan dimensi iman diyakini dapat mengurangi ketidakseimbangan dan ketidakstabilan perekonomian.⁴⁹

2. *Hifd al-Nafs*. (Terpeliharanya Jiwa)

Kehidupan manusia di dunia ini tidak mungkin ada tanpa tersedianya bahan pangan. Untuk mempertahankan eksistensinya manusia harus makan. Artinya manusia makan untuk hidup, dan bukan hidup untuk makan. Al-Qur'an memerintahkan manusia memperhatikan makanan yang dikonsumsi untuk menguatkan jasmaninya.⁵⁰

⁴⁸ Ika Yunia Fauzia, Abdul Kadir Riyadi. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah* (Jakarta: Kencana, 2014), 140

⁴⁹ Abdur Rohman, *Ekonomi Al-Ghazali* (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2010), 84

⁵⁰ Zaki Fuad Chalil, *Pemerataan Distribusi Kekayaan dalam Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2009), 110-111

3. *Hifd al-Aql* (Terpeliharanya Akal)

Lima hal ini merupakan kebutuhan dasar manusia yang harus terpenuhi agar dapat bahagia di dunia dan di akhirat. Jika salah satu dari kebutuhan di atas tidak terpenuhi atau terpenuhi tetapi tidak seimbang/ layak maka kebahagiaan hidup juga tidak tercapai dengan sempurna. Pembahasan ini sesuai dengan prinsip *maqasid al-syari'ah*, yaitu merealisasikan kemaslahatan diantara masyarakat dengan cara menghilangkan segala hal yang membawa kepada kerusakan, yaitu: ⁵¹

4. *Hifd al-Nasl* (Terpeliharanya Keturunan)

Pangan dan sandang adalah kebutuhan pokok utama manusia yang harus dipenuhi. Tidak seorang pun yang dapat melepaskan diri dari kedua kebutuhan itu. Oleh karenanya, Islam menjadikan dua hal itu sebagai nafkah pokok yang harus diberikan kepada orang-orang yang menjadi tanggungan.

5. *Hifd al-mal* (Terpeliharanya Harta)

Al-Ghazali dalam masalah harta ini memberikan analisis, manusia tidak akan sempurna kecuali dengan harta (*mal*), karena ia merupakan perantara (*washilah*) menuju akhirat dan yang dimaksud dengan harta disini adalah benda materi (*al-'yan al-Maujudah*) yaitu sesuatu yang ada di bumi dan di dalamnya, yang dapat dimanfaatkan (*yuntafa bihi*). AlGhazali meletakkan harta benda diakhir *maqashid*, karena ia bukan merupakan tujuan itu sendiri, ia hanya sebuah alat, namun keberadaan harta benda sangat penting dalam merealisasikan kesejahteraan manusia yakni salah satunya memiliki papan/ rumah untuk tempat tinggal.

Karena itu Islam menganggap bahwa *masalah* adalah salah satu alasan atau landasan bagi suatu kebijakan, termasuk kebijakan ekonomi, selama masalah tersebut hakiki dan tidak bertentangan dengan *masalah* yang lebih

⁵¹ Ika Yunia Fauzia, Abdul Kadir Riyadi. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid alSyari'ah* (Jakarta: Kencana, 2014), 140

besar.⁵² Kemaslahatan manusia dapat terealisasi apabila lima unsur pokok kehidupan manusia dapat diwujudkan dan dipelihara, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dalam kerangka ini *maqashid* membagi tiga tingkatan, yaitu:

1. *Dharuriyat*, jenis *maqashid* ini merupakan kemestian dan landasan dalam menegakkan kesejahteraan manusia di dunia dan di akhirat yang mencakup pemeliharaan lima unsur pokok dalam kehidupan manusia, yakni agama, jiwa, *aql*, keturunan dan harta.
2. *Hajiyat*, jenis *maqashid* ini dimaksudkan untuk memudahkan kehidupan, menghilangkan kesulitan/ menjadikan pemeliharaan yang lebih baik terhadap lima unsur pokok kehidupan manusia.
3. *Tahsiniyat*, jenis *maqashid* ini adalah agar manusia dapat melakukan yang terbaik untuk menyempurnakan pemeliharaan lima unsur pokok kehidupan manusia. Ia tidak dimaksudkan untuk menghilangkan/ mengurangi berbagai kesulitan, tetapi hanya bertindak sebagai pelengkap, penerang, dan penghias kehidupan manusia.

4. Program Kesejahteraan Buruh

Program kesejahteraan karyawan secara umum merupakan segala jenis pembayaran berupa uang (fasilitas dan tunjangan) yang tidak langsung diberikan kepada karyawan. Fasilitas dan tunjangan itu dapat digunakan untuk menarik dan mempertahankan tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para karyawan dalam pemenuhan kebutuhan. Dalam pemberian program kesejahteraan ini hanya diberikan kepada semua anggota organisasi atas keanggotaannya dan bukan berdasarkan hasil kerjanya. Dalam pemberian program kesejahteraan karyawan ada dua pihak yang secara langsung terkait, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan,

⁵² Syakur, *Dasar-Dasar Pemikiran Ekonomi Islam*, 44-45.

karyawan, masyarakat. Serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.⁵³

5. Manfaat Pemberian Program Kesejahteraan

Manfaat-manfaat pemberian program kesejahteraan antara lain sebagai berikut:⁵⁴

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
 2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
 3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
 4. Menurunkan tingkat absensi dan turn over karyawan.
 5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
 6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
 7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
 8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
 10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
 11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.
- Adapun jenis kesejahteraan karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan yaitu:⁵⁵

⁵³ Pematangsiantar Harmonvickler, "Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar" (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surya Nusantara), h.62-63

⁵⁴ Ibid., h.64

⁵⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h.188

Tabel 2.1
Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang Pensiun	Mushala /Masjid	Puskesmas/Dokter
2	Uang Makan	Kafetaria	Jemputan Karyawan
3	Uang Transport	Olahraga	Penitipan Bayi
4	Uang Lebaran/Natal	Kesenian	Bantuan Hukum
5	Bonus/Gratifikasi	Pendidikan/S Eminar	Penasihat Keuangan
6	UangDuka Kematian	Cuti dan Cuti Hamil	Asuransi/Astek
7	Pakaian Dinas	Koperasi dan Toko	Kredit Rumah
8	Uang Pengobatan	Izin	

Hasibuan kembali mengungkapkan mengenai jenis-jenis kesejahteraan karyawan bahwa, “Jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan beserta keluarganya. Jadi, penentuan jenis kesejahteraan harus hati-hati, bukan emosional.”⁵⁶. Berdasarkan kutipan-kutipan di atas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis program kesejahteraan ini dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu: pembayaran upah tidak bekerja dengan alasan tertentu, pelayanan fasilitas karyawan, juga kesejahteraan yang diberikan berdasarkan undang-undang pemerintah.

B. Buruh

1. Pengertian Buruh

Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadakkannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.⁵⁷

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Kamus besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai fustaka,1995), Cet-7, h.158

Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat, sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁸ Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungankerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karenanya, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turutserta melindungi pihak yang lemah (Pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁵⁹

Konsep buruh yang ditulis oleh Sean Sayers, "*The Concept of Labor: Marx and His Critics*"⁶⁰ memiliki akar epistemologi yang beragam dan mengalami perdebatan paradigmatis yang luar biasa antara Hegelian versus Marxian. Bagi Hegelian, konsep buruh berkaitan erat dengan kerja-kerja immaterial manusia, dan manusia bekerja atas imajinasi keinginannya sendiri sedangkan Marxian⁴⁶ berpendapat bahwa konsep buruh berkaitan dengan kerja-kerja material manusia, dan manusia bekerja bukan karena imajinasi keinginannya sendiri melainkan dibawah kendali kuasa dominasi pemilik alat produksi

⁵⁸Undang-Undang No 13 Tahun 2003, BAB 1 Pasal 1

⁵⁹Asyhadie Zaeni *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), cet-1, h.17

⁶⁰Sean Sayers, "The Concept of Labor: Marx and His Critics", dalam *Science & Society*, Vol. 71, No. 4, October 2007, 431–452

2.. Buruh dalam Perspektif Islam

Islam bagai agama rahmatan lil alamin, sangat memperhatikan buruh. Dalam lintasan sejarah, Islam datang pada suatu zaman yang penuh dengan kezaliman, penindasan, ketidakadilan, dan ketimpangan ekonomi, sehingga masyarakat di golongan ke dalam kelompok-kelompok kecil berbasis suku dan kabilah. Struktur sosial seperti inilah yang kemudian memunculkan stratifikasi sosial yang sangat kuat.

Adapun Islam melihat buruh merupakan makhluk Allah SAW yang sama dengan manusia lainnya. Maka Islam tidak pernah menganjurkan memusuhi kekayaan dan orang-orang kaya sebagaimana dalam faham Sosialisme. Tidak juga membebaskan sebebas-bebasnya individu sebagaimana dalam faham Kapitalisme. Bahkan Islam sendiri menganjurkan agar setiap orang menjadi kaya sebagai bagian dari kebahagiaan yang harus dicapainya di dunia. Ekonomi Islam memilih jalan keadilan dalam mencapai kesejahteraan sosial. Bahwa kesejahteraan sosial yang tercapai haruslah dibangun di atas landasan keadilan⁶¹

. Berikut ini adalah beberapa konsep buruh dalam perspektif Islam, akan diuraikan sebagai dibawah ini:

1. Buruh adalah Saudara Buruh

sebagai manusia memiliki kehormatan asasi yang langsung diberikan oleh Allah. Jika buruh dianggap sebagai alat produksi sebagaimana yang terjadi dalam sistem ekonomi kapitalis maka dalam hal ini kehormatan manusia sudah disamakan dengan mesin-mesin produksi lainnya yang akan berimbas pada pengerukan keuntungan sebesar-besarnya oleh sebuah perusahaan dengan tanpa memperhatikan manusia buruh tersebut karena mereka dalam hal ini sudah dianggap sebagai alat produksi. Untuk itu, Islam menolak dengan tegas konsep tersebut, dan Islam membangun struktur sosial di mana setiap individu di satukan oleh hubungan persaudaran dan rasa sayang

⁶¹ Riyadi, fuad, 2015. "sistem dan strategi pengupahan perspektif islam", Iqtishadia, vol, No.1, Maret 2015

sebagaimana satu keluarga yang diciptakan oleh Allah dari sepasang manusia.

2. Perintah Memperlakukan Buruh dengan Baik

Tidak bisa dipungkiri bahwa Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan masing-masing individu. Sehingga dalam persoalan pekerjaan juga tidak bisa dibenarkan jika seorang majikan menjadikan buruh atau pegawainya sebagai manusia yang kurang terhormat. Islam sangat concern terhadap buruh. Buruh mendapat tempat yang sangat tinggi sebagai seorang pekerja sebagaimana seorang majikan juga bekerja dengan mempekerjakannya. Maka Islam mewajibkan untuk menciptakan suasana kekuargaan antara majikan dan buruh.

3. Pemberian Beban Kerja Tidak Boleh Melebihi Kemampuan

4. Upah yang Layak dan Tepat Waktu

Islam memandang bahwa upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada buruh, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Majikan dalam menetapkan upah tidak melakukan kezaliman terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh. Dengan kata lain, majikan tidak dibenarkan mengeksploitasi buruh dan buruh tidak boleh mengeksploitasi majikannya

5. Kewajiban Buruh Terhadap Majikan

Sebagai wujud komitmen Islam terhadap keadilan, maka Islam juga melindungi majikan dengan memberikan kewajiban moral kepada para pekerja atau buruh. Nabi Muhammad SAW bersabda: “Tidak masuk Surga orang pelit, penipu, pengkhianat, dan orang yang jelek pelayanannya terhadap majikan. Sedangkan orang yang pertama kali mengetuk pintu Surga adalah para buruh yang baik terhadap sesamanya, taat kepada Allah dan majikannya (HR. Ahmad)

3. Hak - hak Buruh

Kebutuhan- kebutuhan pekerja/buruh harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha. Menurut Djoko Triyanto⁶² perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatannya serta adanya pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama sebagai konsekuensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti:

- a. Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6);
- b. Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12);
- c. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31);
- d. Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d Pasal 66)
- e. Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85);
- f. Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101);
- g. Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87);
- h. Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104);
- i. Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d Pasal 145);

⁶² Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa* (Bandung: mandar maju 2008), h.102

C. Sistem Upah

1. Pengertian Sistem Upah (Ujrah)

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.⁶³

Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Sistem upah menurut istilah merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Upah biasanya di berikan secara harian maupun perminggu tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

Dalam pandangan Islam, upah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*. Menurut bahasa, *ujrah* berarti upah. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (أجرة) atau *Ijarah* (إيجار) atau *ajarah* (أجر) dan yang fasih adalah *ijarah*, yakni masdar sami dari *filhajar* (أرج) dan ini menurut pendapat yang sah. Secara etimologis *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajruny* yang menurut bahasa artinya ialah *al-Iwadd* yang arti dalam bahasa Indonesianya adalah ganti dan upah.⁶⁴ Adapun menurut istilah upah adalah pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya, sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada karyawan yang pekerjaannya berpindah-pindah.⁶⁵

Dalam perspektif Islam menurut para ulama upah dapat digolongkan menjadi 2 (dua),

⁶³ Ruslan Abdul Ghofur, Konsep Upah dalam Islam, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020),

⁶⁴ Atabik Ali dan Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, (Yogyakarta : Multi Karya Grafika, 1998), h. 29

⁶⁵ Sadono Sukirno, Mikro Ekonomi, *Teoro Pengantar, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006) h. 350.

yaitu : ⁶⁶

1. Upah yang telah disebutkan (ajr almusamma), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima oleh kedua belah pihak).
2. Upah yang sepadan (ajr al-mitli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya

Menurut pandangan para ekonomi dunia, pengertian upah adalah:

- a. Peraturan pemerintah RI nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶⁷
- b. Menurut Hasibuan Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.⁶⁸
- c. Upah menurut Afzalur Rahman adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.⁶⁹
- d. Menurut Sumarsono sistem upah merupakan sistem pemberian sejumlah dana yang dikeluarkan pengusaha

⁶⁶ Huda, Nurul, dkk. 2008. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana., 2008) h.230

⁶⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab 1 (Ketentuan Umum) Pasal 1

⁶⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 118

⁶⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, PT. Dhana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 361

untuk membayar tenaga kerja karena telah melakukan pekerjaannya yaitu menghasilkan produk

- e. Menurut Pangabea Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.⁷⁰
- f. Menurut Moh As'ad sistem upah adalah penghargaan dari energi karyawan yang di manifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa perusahaan.⁷¹

Sistem upah yang diberikan UMKM Ikan teri ini adalah perhari, dimana pimpinannya memberikan upah kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, jika yang bersangkutan masuk kerja. Penetapan upah ini tentunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawannya.⁷²

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang diwujudkan bermacam-macam yang diberikan oleh seseorang atau seati lembaga atau suatu instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi atau pelayanan yang telah dilakukan. Jadi uraian di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa upah merupakan pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Indikator Upah

Adapun Indikator sistem pengupahan terdiri dari:⁷³

- a. Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah

⁷⁰ Mutiara S. Pangabea, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 77

⁷¹ Moh. As'ad, *psikologi Industri*. Edisi 4, (Liberty, Jogjakarta, 2000), h.92

⁷² Ibu yuli, *industry ikan teri asin pulau pasaran*, *Wawancara*, kota karang: 21 Maret 2020

⁷³ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan KetenagaKerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, Hlm. 140

berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama, anggapan ini jelas kurang tepat, karena belum tentu tiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat saja disebabkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan sistem ini, umumnya karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik menyesuaikan dengan karyawan lain yang prestasinya lebih lambat atau lebih rendah.

Menurut Lamanya Dinas

Upah yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja, seorang karyawan dalam perusahaan. Pemberian upah ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pada umumnya pemberian upah ini beranggapan bahwa semakin meningkat pula pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi upah yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan kesetiaan serta kemampuan karena masa kerja seorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada perusahaan, karyawan tersebut acuh tak acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja atau dinas dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah.

b. Menurut Kebutuhan

Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi, sebenarnya anggapan ini kurang benar. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan seseorang sangat relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan dalam

memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga dengan sistem upah minimpun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

c. Menurut Banyaknya Produksi

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing – masing karyawan dalam berprestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Adapun Indikator upah menurut As'ad yaitu:

a. Sistem pengupahan

Adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka.

b. Sistem upah menurut produksi

Adalah sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitas masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. Kondisi dan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing pekerja.

c. Sistem upah menurut senioritas

Adalah cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pekerja yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Adalah upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja beserta keluarganya. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak kekurangan.

Selain itu indikator upah menurut kebijaka pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi

pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat 2, meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerjalembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerja
- e. Upah karena menjalankan hak waku istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah.⁷⁴

3. Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pengupahan diatur dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap-tiapwarga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagikemanusiaan”. Dengan upah yang harus diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.⁷⁵ Disamping itu dalam ketetapan MPR. NO. IV /MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja ditujukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, hubungan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

Dalam syariat Islam, landasan pengupahan kaum buruh atas jasa yang diberikan kepada majikannya dapat dilihat dalam Al-quran maupun sunah Rasul sebagai berikut:

1. Al-Qur'an Surat An-Nalh ayat 90 yang berbunyi:

⁷⁴ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, (Semarang: Mandar maju, 2004) .h.128

⁷⁵ Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum*, Direktorat Pengawasan Persyaratan Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, (Jakarta: 1984), cet. ke-1, hal. 13

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ

الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۝ ﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang pengajaran kepada mu agar kamu dapat mengambil pelajaran*”⁷⁶

Ayat tersebut mengandung arti bahwa Allah swt memerintahkan kita untuk selalu bersikap adil dan memotivasi diri kita untuk selalu berbuat kebaikan. Misalnya memberikan upah kepada pekerja yang setimpal sesuai dengan pekerjaannya dan kita di anjurkan untuk berbuat baik kepada keluarga terdekat, sebelum mementingkan orang lain

2. Hadist Rasulullah SAW yang di riwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

الْأَجِيرُ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “*berikanlah upah buruh, sebelum kering keringatnya* (HR. Ibnu Majah)”⁷⁷

Maksud hadist diatas berikanlah upah kepada seseorang itu pada waktu berakhirnya pekerjaannya dan jangan menangguhkannya. Dengan adanya dasar hukum yang dikemukakan diatas, jelaslah bahwa upah merupakan sesuatu yang dibolehkan.

Dalam hal upah, memberikan upah hendaknya setelah ada ganti danyang di upah tidak berkurang nilainya, seperti: memberi upah kepada yang menyusui, upah ini diberikan karena sebab menyusui tidak karena susunya, tetapi hal

⁷⁶ Al-qur'an Surah An-Nalh ayat 90, h. 278

⁷⁷ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2004), cet, ke2-hal.126

mengerjakannya. Sebagaimana orang menyewa rumah dan dalamnya ada sumur, boleh mengambil air sumur dan nilai yang disewa, seperti menyewakan kebun yang berbuah, menyewa kambing karena susunya atau diambil anaknya sebab yang demikian mengurangi nilainya. Begitu juga masalah pembayaran upah harus jelas sebagaimana jual beli yang pembayarannya waktu itu juga, tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirinya. Jadi pembayaran upah harus sesuai dengan perjanjian kalau ternyata sudah diperjanjikan, maka harus sesuai dengan perjanjian kalau ternyata sudah diperjanjikan, maka harus segera diberikan mana kala pekerjaan sudah selesai⁷⁸

Upah (*Ijarah*) itu berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil. Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan ijarah ini, mestilah orang yang memiliki kecakapan bertindak, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggung jawabkan secara hukum.

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga manusia maka fiqh mengatur dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

1. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
2. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.

⁷⁸ Mohammad Rifa' i, Mohammad. Zuhri, *Terjemahan Kifayatul Akhyar*, (Semarang, CV. Toha Putra, 1978), cet. ke-1, hal. 226.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an.⁷⁹

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: *Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.*

(Q. S. Al-Baqarah : 279)

Ayat di atas memberikan penegasan dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Upah yang wajar atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu.

4. Indikator Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam⁸⁰

a. Indikator Musyawarah

Dalam hubungan industrial yang menyangkut masalah pengupahan, Islam selalu menganjurkan adanya kesepakatan melalui musyawarah baik dalam menentukan besaran upah tersebut agar masing-masing pihak yaitu antara

⁷⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, hlm. 363.

⁸⁰ Firmansyah, Et Al; Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspekti Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo), Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan Vol. 4 No. 6 Juni 2017: 443-447

pengusaha dengan pekerja dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik tanpa adanya halangan dari salah satu pihak sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang baik. Islam mengajarkan bahwa dalam bermuamalah harus didasarkan pada prinsip saling tolong menolong dan mengutamakan rasa keadilan.

b. Indikator Keadilan

Islam berupaya menciptakan keseimbangan yang adil dalam menetapkan upah dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dalam hal pemberian upah maupun perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan pekerja dan majikan. Para pekerja mendapat upah yang layak tanpa melanggar hak-hak majikannya yang sah. Majikanpun tidak diperbolehkan berlaku sewenang-wenang terhadap pekerja dengan menghilangkan hak-hak pekerja.

c. Indikator Kelayakan

Dalam penetapan upah secara islam, pengusaha dianjurkan untuk mempertimbangkan ketiga poin berikut ini; pertama, upah minimum harus cukup tinggi agar dapat memenuhi kebutuhankebutuhan dasar para pekerja. Kedua, tanggung jawab ekonomi pekerja, termasuk jumlah keluarganya, harus dipertimbangkan dengan tepat. Ketiga, perbedaan jumlah upah hendaknya dibatasi dalam batas-batas yang wajar sebagaimana yang benarkan dalam perbedaan-perbedaan alami pada sifatsifat pekerjaan.

d. Indikator Kebajikan.

Prinsip kebajikan yang dalam hubungan kerja dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian dan diharapkan mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerja untuk dapat menghargai jasa para buruh atau pekerja yang telah memberikan sumbangan untuk mendapatkan kekayaan yang lebih. Islam mengharuskan bersifat jujur dan adil dalam berhubungan kerja, sehingga tidak akan terjadi eksploitasi yang dapat merugikan salah satu pihak. Dimana buruh yang tidak dibayar secara adil sebagaimana mestinya dari hasil kerja buruh. Sedangkan pengusaha yang dituntut untuk membayar upah buruh melebihi dari kemampuan mereka.

D. Etos kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Pengertian Etos Kerja Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta system nilai yang diyakininya.⁸¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Sedang etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Franz Magnis-Suseno berpendapat bahwa etos adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu. Sedang Clifford Geertz mengartikan etos sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.

Dapat disimpulkan etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik di masa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa semangat kerja, pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pekerjaan yang ditangani.⁸²

Sedangkan kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu pekerjaan atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.⁸³ Menurut George A. Steiner dan John F. Steiner mendefinisikan pekerjaan sebagai usaha yang berkelanjutan yang direncanakan untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai dan bermanfaat bagi orang lain. menurut Toto Tasmara “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir

⁸¹ K. H. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm.15

⁸² Sudirman Tebba, *Bekerja Dengan Hati (Bagaimana Membangun Etos Kerja Dengan Spritualitas Religius)*,(Jakarta : Bee Media Indonesia, 2008), hlm. 9

⁸³ Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Amani), hlm. 181

dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khaira ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁸⁴

Adapun Etos kerja menurut Toto Tasmara adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Menurut Sudirman Teba bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral.⁸⁵

Adapun indikasi-indikasi orang atau sekelompok masyarakat yang beretos kerja tinggi, menurut Gunnar Myrdal dalam bukunya *Asian Drama seperti yang dikutip* Mohammad Irham dalam Jurnal Substantia ada tiga belas sikap yang menandai hal itu, yaitu: efisien; rajin; teratur; disiplin atau tepat waktu; hemat; Jujur dan teliti; rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan; bersedia menerima perubahan; gesit dalam memanfaatkan kesempatan; energik; ketulusan dan percaya diri; mampu bekerja sama; dan mempunyai visi yang jauh ke depan.⁸⁶ Secara universal segi-segi etos kerja yang baik pada diri manusia dapat digambarkan, yaitu bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai etos kerja yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja. Berdasarkan definisi diatas maka etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap

⁸⁴ K. H. Toto Tasmara, Op. Cit., hlm.25

⁸⁵ Sudirman Teba, *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf* (Bandung: Pustaka Nusantara, 2003) Cetakan I, h.27

⁸⁶ Mohammad Irham, Irham, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Substantia, Vol. 14, No. 1, April, (Fakultas Ushuluddin Iain Ar-Raniry: 2012), hlm. 19

seseorang dalam bekerja yang meyakini dan mendorong dirinya untuk mencapai tujuannya.

2. Etos Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Etos kerja dalam Islam berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai suatu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja. Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan kata lain, seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung.⁸⁷

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (praxis).⁸⁸ Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.

Toto Tasmara, dalam bukunya Etos Kerja Pribadi Muslim, menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang

⁸⁷ Mohammad Irham, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam,” Jurnal Substantia, Vol. 14, No. 1, April 2012, h 15

⁸⁸ Nurcholish Madjid, Islam Agama Kemanusiaan: Membangun Tradisi dan Visi Baru Islam Indonesia, (Jakarta: Paramadina, 1995), hlm. 216

terbaik (khaira ummah), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁸⁹

Sementara itu, Rahmawati Caco berpendapat bahwa bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan atau akidah Islamnya yang berpijak pada ajaran wahyu dan potensi akal. Sistem keimanan itu, menurutnya, identik dengan sikap hidup mendasar (akidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami. Etos kerja Islami di sini digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal saleh. Tanpa landasan iman dan amal saleh, etos kerja apa pun tidak dapat menjadi Islami. Tidak ada amal saleh tanpa iman dan iman akan menjadi sesuatu yang mandul bila tidak melahirkan amal saleh. Kesemuanya itu mengisyaratkan bahwa iman dan amal saleh merupakan suatu rangkaian yang terkait erat, bahkan tidak terpisahkan.⁹⁰

Etos kerja dalam Islam pada hakikatnya tidak terlepas dari tujuan hidup dari manusia sendiri secara jelas dinyatakan dalam al-Qur'an untuk menjalankan ibadah. Etos kerja merupakan hal yang berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan positif, dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, sehingga nilai-nilai islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Etos juga menunjukkan sikap dan harapan seseorang (raja').⁹¹ Secara hakiki, bekerja bagi seorang muslim adalah ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran surat Al-kahfi: 7

⁸⁹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995), hlm.27

⁹⁰ Rahmawati Caco *Etos Kerja (Sorotan Pemikiran Islam)*, dalam Farabi Jurnal Pemikiran Konstruktif Bidang Filsafat dan Dakwah, (terbitan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Sultan Anai Gorontalo, Vol. 3, No. 2, 2006), hlm. 68-69.

⁹¹ Toto Tasmara, *Op.Cit.*, hlm. 17

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلٍ

Artinya: “Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.” (Q.S al-kahfi: 7)⁹²

Kandungan yang terdapat dalam ayat tersebut bertujuan untuk mengetuk hati setiap umat muslim untuk merealisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi.

Asifudin mengatakan bahwa dengan bekerja orang membangun kepribadian dalam rangka memperoleh peran kemanusiaanya, menjadi proses peneguhan humanitas orang yang bersangkutan, dan dapat dijadikan media untuk mengembangkan kreatifitasnya secara optimal dengan cara membuka usaha, menciptakan lapangan pekerjaan. Menghadapi masalah lapangan kerja, Islam lebih cenderung pada sikap optimis sesuai dengan firman Allah “katakanlah masing-masing orang bekerja menurut bakatnya”.⁹³

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dipahami bahwa etos kerja dalam Islam terkait erat dengan nilai-nilai (values) yang terkandung dalam Al-Qur'an dan sunnah tentang “kerja” – yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan, karena mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban.

Berapa pendapat di atas dapat ditemukan kesamaannya dengan apa yang difirmankan Allah swt. kepada Nabi Muhammad saw. yang memberikan motivasi semangat untuk serius bekerja, tidak terlalu pamrih, atau kelewat perhitungan dalam Al-Quran: atTaubah (9): 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

⁹² Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, “Al-Qur'an dan Terjemahnya”, (Semarang: CV. Alwaah, 1989), hlm. 444

⁹³ Asifudin, Ahmad Janan, “Etos Kerja Islami”. Disertasi, (Surakarta: Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004).

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga RasulNya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S. atTaubah/9: 105*

Bekerja (berusaha) adalah sesuatu yang mulia dan menjadi kewajiban bagi setiap individu yang mampu melakukannya. Islam sangat mendorong untuk senantiasa bekerja dan berusaha, memerangi sikap malas, lemah, pengangguran, dan mengemis.⁹⁴ Sesuai dengan sabda Nabi SAW sebagai berikut:

عَنْ حَكِيمِ بْنِ جِرَاحٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : أَلَيْدُ الْعُلَيَّا خَيْرٌ مِنَ أَلَيْدِ السُّقْلَى، وَإِذَا يَمَنْ تَعَوَّلْ، وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى، وَمَنْ يَسْتَغْفِرْ يُعْفِهِ اللَّهُ، وَمَنْ يَسْتَعْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ

Artinya: *dari Hakim bin Hizam Radhyallah huanhu, dari Nabi Shallallahu a'laihi wa sallam, Beliau bersabda : Tangan yang di atas lebih baik dari pada tangan yang di bawah. Dan mulailah dari orang yang menjadi tanggunganmu. Dan sebaik-baiknya sedekah adalah yang dikeluarkan dari orang yang membutuhkannya. Barang siapa menjaga kehormatan dirinya maka Allah akan memberi kecukupan kepadanya” (H.R Imam Bukhari dan Muslim)*

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam dalam perspektif Islam adalah seperangkat “nilainilai etis” yang terkandung dalam ajaran Islam—al-Qur’an dan al-Sunnah— tentang keharusan dan keutamaan bekerja, yang digali dan dikembangkan secara sungguh sungguh oleh umat Islam dari masa ke masa, dan itu sangat mempengaruhi tindakan dan kerja-kerjanya di berbagai bidang

⁹⁴ Az-Zuhaili, Wahbah, Fiqih Islam Wa Adillatuhu, jil.7, penerjemah Abdul Hayyie alKattani, (Jakarta : Gema Insani, 2011), h.41

kehidupan dalam mencapai hasil yang diharapkan lebih baik dan produktif.

3. Indikator Etos Kerja

Indikator Etos Kerja Ada beberapa cara untuk mengukur etos kerja yaitu:⁹⁵

a) Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan adanya tingkat keterampilan membuat dan mempermudah pekerjaan seseorang. Dengan demikian keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan.

Keterampilan kerja dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan.
2. Kemampuan menentukan prosedur terbaik melaksanakan tugas.
3. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik.
4. Kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat di selesaikan.
5. Kemampuan menentukan ukuran kualitas/pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
6. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

b) Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai hasil yang maksimal

⁹⁵ Pendi Marias, “Hubungan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet Di Desa Pulau Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi”, Jurnal FISIP Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019

semangat kerja dapat diukur dari gairah bekerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab. Adapun indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kerajinan seseorang yang bekerja setiap hari dalam seminggu.
2. Tingkat kesenangan seseorang dalam melakukan pekerjaan tersebut.
3. Tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

c) Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan sikap seorang dalam menghargai waktu yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas dalam bekerja. Adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama seseorang bekerja dalam satu hari.
2. Menggunakan peralatan usaha tani yang sesuai .
3. Mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya.
4. Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

d) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang bersal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan aktivitas atau kegiatan dalam menjalankan tugas sebagai seorang pekerja. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Penghasilan
2. Pengembangan pengetahuan dalam bidang usaha tani
3. Mendapatkan
4. bimbingan dalam bidang pertanian

Adapun indikator etos kerja Islam :

1. Kerja dilandasi akidah

Manusia adalah makhluk yang dikendalikan oleh sesuatu yang bersifat batin dalam dirinya, bukan oleh fisik yang tampak. Ia terpengaruh dan diarahkan oleh keyakinan yang mengikat. Keyakinan tersebut bila telah tertanam

mantap dalam hati, akan berusaha menyembul bersama kehendak pemiliknya. Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal itu terbukti dengan banyak nya orang yang tidak beragama mempunyai etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori seseorang pasti mempunyai keyakinan, pandangan atau sikap tertentu menjadi terpancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Jadi ajaran agama merupakan salah satu faktor yang menjadi sebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud. Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja merupakan penjabaran dari aqidah adalah ⁹⁶:

- a. dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam
- b. berperilaku wajar dan tidak dibuat-buat.
- c. berpendirian teguh dan tidak mudah terpengaruh.
- d. konsentrasi pada perbuatan baik tidak pada ego, melainkan pada kewajiban dan rasa tanggung jawab.
- e. mempunyai kehidupan motivasi yang terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan surgawi diakhirat kelak.

2. Kerja di landasi Ilmu pengetahuan

Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa kerja dilandasi ilmu adalah :

- a. mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik dan buruk.
- b. menyukai efesiensi dan efektifitas kerja.
- c. mempunyai disiplin dan pribadinya.

⁹⁶ A.Janan Asifudin, 2004. *Etos Kerja Islami*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, h.224

3. Meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuknya⁹⁷
 Ciri-ciri orang yang menganggap bahwa Meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuknya adalah:
 - a. Memiliki jiwa sosial dan ifat demokratis.
 - b. Mengembangkan kreativitas.
 - c. Percaya pada potensi insani karunia Tuhan untuk melaksanakan tugasnya bertawakal kepada Allah SWT.

E. Kerangka Berfikir

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan aekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka sebagai landasan dalam pemahaman yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X₁ : Sistem Upah

X₂ : Etos Kerja

Y : Kesejahteraan Buruh

Garis putus-putus: hubungan secara simultan

1. Garis bersambung: hubungan secara parsial

⁹⁷ Diah ayu, "Peningkatan Prilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islam Sebagai Variabel Moderasi", Jurnal UNISSULA ISSN 2302-9791. Vol 2 no 1 may 2015, h. 234

F. Hipotesis penelitian

1. Hubungan Pengaruh Sistem Upah Terhadap Kesejahteraan Buruh

Kesejahteraan menurut Nurachmad (2009)⁹⁸ adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan merupakan alasan utama bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan. Mengukur kesejahteraan dapat dengan menggunakan pendapatan yang diterima pelaku-pelaku ekonomi. Karena dengan adanya kenaikan upah (upah riil dan upah nominal) atau pendapatan maka kesejahteraan para pekerja akan meningkat, hal ini disebabkan dengan pendapatan yang naik, pekerja akan lebih mampu mencukupi kebutuhannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Surya Agung Batara (2017) berjudul Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (Pg) Kebon Agung Malang hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antarvariabel upah (X1) terhadap variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y). Hasil signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang diberikan maka hasilnya akan semakin berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan tenaga kerja.⁹⁹ Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Yusuf (2010) tentang pengaruh tingkat upah terhadap kesejahteraan buruh di Kureksari, Waru, Sidoarjo, bahwa

⁹⁸ Nurachmad, Much. 2009. Cara Menghitung upah Pokok, Uang Lembur, Pensangon, Dan Dana Pension Untuk Pegawai Dan Perusahaan: Transmedia Pustaka

⁹⁹ Surya Agung Batara, “Analisis Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (Pg) Kebon Agung Malang”, *Jurnal Ilmiah*, Universitas Brawijaya, Malang, 2010

variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesejahteraan.¹⁰⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Elifaz Eldy, Ari Pradhanawati, Hari Susanta Nugraha (2014) dengan judul “Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp Pt Sai Apparel Industries”¹⁰¹. Penelitian tersebut memaparkan bahwa upah berpengaruh pada kesejahteraan. Apabila upah yang diterima semakin sesuai dengan kebutuhan hidup maka kebutuhan akan sandang, pangan dan tempat tinggal akan terpenuhi sehingga kesejahteraan akan semakin baik.

H1 :Sistem upah berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh di UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

2 .Hubungan Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh

Etos kerja Menurut Toto Tasmara (2008) adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja didasarkan pada prinsip-prinsip keyakinan, bukan saja menunjukkan fitrah tetapi sekaligus meningkatkan martabat diri manusia (Tasmara,1995: 2)

hal ini sejalan dengan penelitian Pendi Marias yang berjudul “Hubungan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet Di Desa Pulau Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten

¹⁰⁰ Yusuf, M.Yasin. *Pengaruh Tingkat Upah terhadap Kesejahteraan Pekerja di Daerah Kureksari, Waru, Sidoarjo*. Fakultas Ekonomi Univeristas Negeri Surabaya, . 2010

¹⁰¹ Elifaz Eldy, dkk. *Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap KesejahteraanPekerja melalui Unjuk Rasa pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT. Sai Apparel Industries*, Jurnal(Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro, 2014)

Kuantan Singingi”¹⁰², bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan kesejahteraan Petani Karet di Desa Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Dan ini etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan petani karet di Desa Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Eetos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh di UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

3. Hubungan Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh

Definisi kesejahteraan seperti yang dikemukakan oleh Panggabean bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan¹⁰³. Hasibuan mengemukakan, kesejahteraan pekerja adalah balas jasa pelengkap (material dannon material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat.¹⁰⁴

Hasil penelitian Abadi Wijaya (2008) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati (2020) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. PT. Artha Retailindo harus menerapkan sistem pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Tenga Kerja yang berlaku, dengan mulai menerapkan skala dan struktur

¹⁰² Pendi Marias, “Hubungan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet Di Desa Pulau Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi”, Jurnal FISIP Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019

¹⁰³ S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Ghalia IndonesiaMutiar. 2002)

¹⁰⁴ S.P. Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia.(Jakarta: Bumi Aksara2002.), h.63

upah sehingga tidak adanya kesenjangan dalam pemerbian kompensasi karyawan.

Adapun Hasil penelitian Pendi Marias (2019) adalah terdapat korelasi antara Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet di Desa Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan petani karet di Desa Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Sistem upah dan etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh di UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹⁰⁵

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*). Jika dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif analisis bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang sedang berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.¹⁰⁶

Pada penelitian ini penulis menggali data yang bersumber dari data buruh dan permasalahan yang ada di lapangan yang berkenaan dengan Analisis Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Ikan Teri Asin Pulau Pasaran).

B. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data⁸⁷. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan kuesioner (angket) dan dokumentasi.¹⁰⁷ Data primer penelitian

¹⁰⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* cetakan ke-16 (Bandung: Alfabeta, 2012), h.7.

¹⁰⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* cetakan ke-24 (Bandung: Alfabeta, 2016), h.10

¹⁰⁷ Ibid., h. 225

ini diperoleh melalui wawancara dipandu kuesioner kepada pihak pekerja/buruh pengasin yang berada di pulau pasaran.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari sumber– sumber yang telah ada, diantaranya dari Al-Qur'an, Hadist, buku–buku, dan jurnal.

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah orang yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek.¹⁰⁸ Populasi pada penelitian ini adalah buruh pengasin yang bekerja di 48 UMKM ikan teri asin pulau pasaran yang berjumlah 192 buruh.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi.¹⁰⁹ Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara *incidental sampling*. Teknik pengambilan sampel secara insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sbagai sumber data¹¹⁰

Alasan pengambilan sampel dengan cara *incidental sampling* adalah atas pertimbangan jumlah buruh pengasin yang sedang bekerja yang saat itu belum diketahui dengan jelas

¹⁰⁸ Sugiono, "Metode Penelitian", (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 80

¹¹⁰ Sugiono, "Metode Penelitian", (Banndung:Alfabeta,2013), h.80

karena buruh merupakan tenaga kerja lepas, oleh sebab itu dalam penelitian ini respondennya merupakan buruh pengasin yang bekerja pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran yang kebetulan sedang bekerja.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi

e^2 = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan

pengambilan sampel (1%, 5%, atau 10%), Taraf kesalahan yang digunakan peneliti adalah 10 % (0,1). Berdasarkan rumus slovin diatas, adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{192}{1 + 192(10^2)} = 65.75 = 66$$

Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 66 buruh pengasin yang bekerja di UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.¹¹¹ Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem upah (X_1) dan Etos Kerja (X_2)

2. Variabel Dependen

¹¹¹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h.86. ⁹³*Ibid.*, h. 86.

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas.⁹³ Variabel dependen pada ini adalah kesejahteraan buruh (Y).

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator
Sistem upah (X₁)	Menurut Sumarsono sistem upah merupakan sistem pemberian sejumlah dana yang dikeluarkan pengusaha untuk membayar tenaga kerja karena telah melakukan pekerjaannya yaitu menghasilkan produk ¹¹²	1. lamanya kerja 2.banyaknya produksi 3 senioritas pekerja 4. menurut kebutuhan Indikator upah Islam: ¹¹³ 1. Musyawarah 2. Keadilan 3. Kelayakan 4. kebajikan

¹¹² Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan KetenagaKerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, Hlm. 140

¹¹³ Firmansyah, Et Al; system upah minimum kabupaten dalam perspektif islam (studi kasus pada upah minimum kabupaten sidoarjo), jurnal ekonomi Syariah teori dan terapan Vol 4 No 6juni 2017, h. 443

Etos Kerja (X₂)	Toto Tasmara etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna dan sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal ¹¹⁴	<ol style="list-style-type: none"> 1. keterampilan 2. semangat kerja 3. disiplin kerja 4. motivasi kerja¹¹⁵ <p>Indikator etos kerja Islam:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjadilandasiakidah 2. Kerja di landasi Ilmu pengetahuan, 3. Meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuknya¹¹⁶
Kesejahteraan buruh (Y)	<p>Hasibuan mengemukakan Kesejahteraan Kesejahteraan buruh/pekerja adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitas kerjanya meningkat.¹¹⁷</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekonomi 2. Fasilitas 3. Pelayanan¹¹⁸ <p>Indikator islam:¹¹⁹</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terpeliharanya agama 2. Jiwa 3. Akal 4. Keturunan 5. Harta

¹¹⁴ K. H. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h.15

¹¹⁵ Rusyan, A. Tabrani. *Fungsi dan Tujuan Etos Kerja*. (Jakarta : Gema Insani, 2009), h.53

¹¹⁶ A.Janan Asifudin, 2004. *Etos Kerja Islami*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, h.224

¹¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.183.

¹¹⁸ Ibid., h.188

¹¹⁹ Abdur Rohman, *Ekonomi Al-Ghazali, Menelusuri Konsep Ekonomi Islam dalam Ihya' Ulum al-Din* (Surabaya: Bina Ilmu, 2010), 53-56

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang di inginkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data, yaitu:

1. Metode Interview (wawancara)

Metode interview atau wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹²⁰ Metode ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah buruh dan data-data lainnya yang relevan dengan penelitian penulis dengan cara bertatap muka langsung dengan salah satu pemilik UMKM ikan teri asin di Pulau Pasaran

2. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.¹²¹ Pada penelitian ini penulis memberikan kuisoner kepada buruh UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan file-file seperti gambar, berkas-berkas yang berkaitan dengan penelitian. Dalam hal ini peneliti melaksanakan penelitian pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran, kecamatan Teluk Betung Timur, Bandar Lampung.

F. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum mendapatkan analisis regresi berganda untuk mendapatkan nilai yang baik, maka penulis perlu melakukan sebuah pengujian pada instrumen pengumpulan data

¹²⁰ Sugiono., h.231

¹²¹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h.94

yang digunakan. Metode pengujian analisis data dalam hal ini adalah uji validitas dan uji reabilitas¹²²

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Teknik korelasi yang digunakan untuk melakukan uji validitas item pertanyaan dalam penelitian ini adalah korelasi *productmoment* dengan rumus:

$$R = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan:

R : Koefisiensi validitas item yang dicari

X : Skor responden untuk setiap item

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N : Jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir dari pertanyaan kuesioner. Hasil rhtung dibandingkan dengan rtable dimana $df = n - 2$ Dengan signifikansi 5%. Apabila hasil yang diperoleh rhtung > rtable maka instrumen tersebut valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah bila suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan

¹²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2010),h.221

secara bersama sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka reliabel.

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Apabila instrumen sudah dikatakan baik maka data yang diperoleh dapat dipertanggungkan karena reabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* satu arah.

Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikannya $> 0,05$ maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikannya $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.¹²³

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.¹²⁴

¹²⁴ *bid.* h. 226.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu pada suatu periode berkorelasi atau tidak berkorelasi dengan variabel pengganggu lainnya. Suatu model dikatakan tidak mengandung masalah autokorelasi apabila pengaruh factor pengganggu yang terjadi dalam suatu periode waktu pengambilan tidak berpengaruh pada periode lainnya.¹²⁵ Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan kinerja jika:

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.¹²⁶

Salkind mengemukakan heteroscedasticity is perhaps most often considered in cases of linear regression through the origin, although that is by no means the limitation of its usefulness. Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan memerhatikan plot dari sebaran residual (*ZRESID) dan tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas¹²⁷

¹²⁵ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 100.

¹²⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 139.

¹²⁷ Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial, Cet ke I, Ed Pertama*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h.103

e. Alat Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono Analisis regresi ganda merupakan salah satu teknik analisis yang sering digunakan dalam mengelola data multivariabel. Analisis regresi ganda digunakan bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel kriterium, bila dua atau lebih variabel prediktor dimanipulasi. Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel prediktor minimal dua.¹²⁸ Regresi linier berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang modelnya sebagai berikut²³:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kesejahteraan Buruh

A = konstanta

X1 = Sistem Upah

X2 = Etos Kerjs

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikan dengan nilai α (5 %) pada tingkat derajat 5 %.¹⁶ Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak

Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima.

3. Uji Signifikansi Parameter (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%.

¹²⁸ Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Cet ke I, Ed Pertama, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h.103

Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹²⁹



¹²⁹ Titik Rosita, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening*, Jurnal (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2016), h. 8



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat Berdirinya Industri Ikan Teri

Berdirinya industri ikan teri yaitu diawali dengan adanya kunjungan dari BI (Bank Indonesia) pada tahun 2009 untuk dijadikan salah satu desa binaan klaster. Pembinaan tersebut diberikan untuk para kelompok pengolah ikan kering di Pulau Pasaran yang bertujuan untuk membantu meningkatkan produktivitas masyarakat sekitar. Berdasarkan Keputusan Menteri No. 32 Tahun 2010, Pulau Pasaran telah ditetapkan sebagai kawasan minapolitan. Salah satu upaya mendukung tersebut penetapan tersebut adalah dengan membentuk klaster industri pengolahan ikan teri. Stake holders yang terlibat dalam tim pengembangan klaster pengolahan ikan teri ditetapkan melalui Surat Keputusan Walikota Bandar Lampung No. 256/23/HK/2011. Pada tahun 2019 Pulau Pasaran di jadikan alah satu sentra produk unggulan Kota Bandar Lampung berdasarkan SK Walikota dan sudah memiliki surat izin usaha dari kecamatan.

Potensi perikanan yang besar memberikan peluang kerja bagi masyarakat pulau pasaran dan menggantungkan hidup dari hasil tangkapan laut salah satunya menjadi pengelola ikan teri asin dan produk turunan. Hal tersebut membuat kelompok masyarakat membangun koperasi perikanan yang dikelola secara mandiri oleh kelompok pengelola ikan teri asin Pulau Pasaran.

Pulau pasaran di kenal sebagai salah satu wilayah penghasil ikan kering terbesar di provinsi Lampung. Produk ikan kering yang menjadi prioritas pengolah di pulau pasaran adalah ikan jenis teri yang terdiri dari ikan teri nasi, teri nilon dan teri jengki. Produk teri nasi di Pulau Pasaran ini mempunyai potensi ekspor yang cukup besar karena dalam satu siklus produksi dapat menghasilkan ± 20 ton teri kering. Disamping itu ketersediaan bahan baku ikan teri di Pulau Pasaran ini selalu terjaga karena didukung oleh wilayah

pencarian ikan yaitu di Teluk Lampung yang tidak terlalu dipengaruhi oleh perubahan angin musim.

Saat ini pemerintah mengadakan program pengembangan komoditi dengan pola OVOP/ On Village One Product yang berbasis klaster. Program ini cocok dilaksanakan di pulau psaran mengingat produk ikan teri menjadi produk utama di pulau tersebut. Usaha ini pula menjadikan sumber pekerjaan dan pendapatan masyarakat yang tinggal di pulau maupun di luar pulau.¹³⁰

2. Visi dan Misi

a. Visi Industri Ikan Teri

Menjadi industri ikan teri yang terkemuka, terlaris, terpercaya dan memberikan produk ikan teri terbaik sesuai kebutuhan masyarakat

b. Misi Industri Ikan Teri

- 1) Mengembangkan usaha ikan teri di Pulau Pasaran berbasis produk unggulan daerah yang bertumpu pada sumber laut dari para nelayan.
- 2) Membangun terciptanya hubungan kerjasama yang baik dan harmonis antara pelaku bisnis dengan konsumen atau masyarakat.

3. Keadaan Topografi Pulau Pasaran

Pulau Pasaran berada tepi laut di Pulau Pasaran hampir secara keseluruhan sudah berupa tumpukan batu dan tidak ada lagi tepi laut yang berupa pantai berpasir. Kondisi pulau yang berada pada laut yang dangkal dimanfaatkan oleh penduduk untuk memperluas wilayah Pulau Pasaran. Penduduk sengaja membuat tumpukan batu untuk membuat lahan sebagai tempat tinggal mereka, bahkan ada beberapa tempat yang masih

¹³⁰ Wawancara dengan bapak H.Rosyidin selaku Ketua Kelompok Welas Asih, (26/03/2021)

berupa lautan dangkal tetapi sudah menjadi lahan hak milik salah satu warga di Pulau Pasaran.¹³¹

4. Letak Geografi dan Luas Pulau Pasaran

Pulau Pasaran merupakan pulau yang dikelilingi oleh perairan Teluk Lampung yang hanya berjarak sekitar 5 km dari kota Bandar Lampung. Pulau ini memiliki luas 12 hektar dan merupakan bagian dari Kelurahan Kota Karang, Kecamatan Teluk Betung Timur, Kota Bandar Lampung. Keseluruhan lahan digunakan untuk berbagai kegiatan, 60 persen lahan digunakan untuk tempat penjemuran ikan teri sedangkan sisanya 40 persen digunakan untuk pemukiman, bangunan, jalan, tempat pemakaman, sarana pendidikan, tempat ibadah dan lapangan. Untuk menjangkau Pulau Pasaran ini dengan menyebrang melewati jembatan, dengan waktu tempuh sekitar 10 menit sekitar 200 meter.

5. Letak administratif Pulau Pasaran

Letak administratif adalah letak suatu daerah terhadap pembagian wilayah pemerintahan berdasarkan pada wilayah-wilayah administratif pemerintahan tersebut. Secara administratif, batas wilayah Kelurahan Kota Karang sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Way Belau/Kelurahan Pesawahan Kecamatan Teluk Betung selatan
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kota Karang Raya
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Teluk Betung Selatan
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Teluk Lampung

6. Keadaan Sosial Ekonomi

Jumlah penduduk 1.283 jiwa yang terdiri dari 575 laki-laki dan 507 perempuan.¹³²

rinciann penduduk menurut kelompok umur dapat dilihat pada Tabel berikut:

¹³¹ Wawancara dengan bapak Sahid selaku Ketua RT 09 Pulau Pasaran, (4/04/2021)

¹³² Laporan penduduk per-bulan Kelurahan Kota Karang priode 2019

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Berdasarkan usia

Kelompok Umur (tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase
0-4	90	8,01
5-6	34	3,03
7-13	184	16,38
14-16	76	6,77
17-24	181	16,12
25-54	473	42,12
55 keatas	85	7,57
jumlah	1.123	100,00

Sumberi: Dokumentasi Pulau Pasaran Kota Bndar Lampung Tahun 2019

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk di Pulau Pasaran berada pada umur antara 25-54 tahun sebanyak 473 jiwa atau sekitar 42,12 persen dari keseluruhan jumlah penduduk. Pulau Pasaran di dominasi oleh penduduk yang berusia produktif sehingga mampu menjalankan usaha secara optimal. Pulau Pasaran kini telah menjadi sentra pengolahan ikan teri asin terbesar di Bandar Lampung dimana penduduknya banyak dikenal sebagai pengolah ikan teri asin. Keadaan penduduk berdasarkan jenis mata pencaharian disajikan pada tabel 4.2¹³³

Tabel 4.2
Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian

Mata Pencaharian	Jumlah (Jiwa)	Persentase
Nelayan	57	10,00
Pengolah	52	9,12
Wiraswasta	27	4,74
Buruh	316	5,44
Pedagang	118	20,70
jumlah	570	100,00

Sumberi: Dokumentasi Pulau Pasaran Kota Bndar Lampung Tahun 2019

¹³³ Wawancara dengan bapak Sahid selaku Ketua RT 09 Pulau Pasaran, (4/04/2021)

Berdasarkan data di atas persentase terbesar penduduk di Pulau Pasaran bekerja sebagai buruh yaitu bekerja kepada pengolah ikan. Selain itu, penduduk pulau pasaran juga bermatapencaharian sebagai nelayan, pengolah, wiraswasta dan pedagang. Tingkat pendidikan penduduk pulau pasaran disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Jumlah Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan

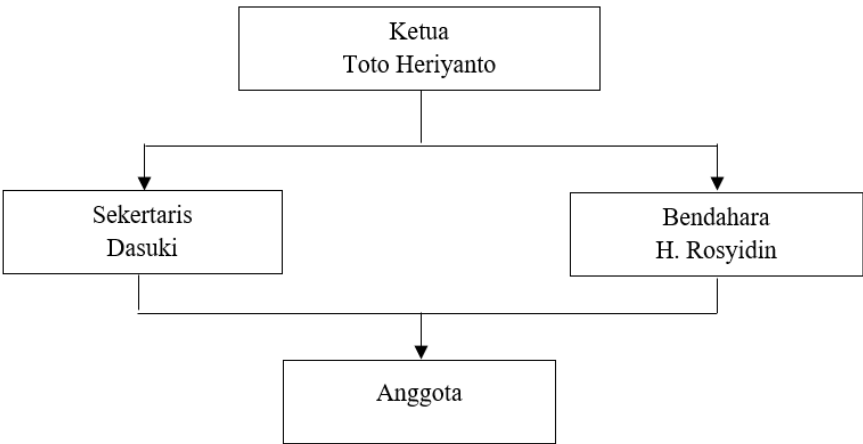
Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase
TK	25	2,65
Tamat SD	589	62,66
Tamat SLTP	183	19,47
Tamat SMU	128	13,62
Sarjana	15	1,60
jumlah	940	100,00

Sumber: Dokumentasi Pulau Pasaran Kota Bandar Lampung Tahun 2019

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa tingkat pendidikan masyarakat Pulau Pasaran sebagian besar menempuh hingga tingkat Sekolah Dasar (SD). Yaitu dengan persentase 62,66 %. Kurangnya kesadaran dan biaya menjadi penyebab utama rendahnya tingkat pendidikan masyarakat Pulau Pasaran.

7. Struktur Organisasi

Tabel 4.4
Struktur Organisasi UMKM Ikan Teri Asin Pulau
Pasaran



*Sumber: Wawancara dengan Bapak H. Rasyidin selaku
Ketua Kelompok Welas Asih*

Tabel 4.5
Daftar UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran

NO	Nama Kelompok	Anggota
1	Usaha Bahari	1) Bapak Toto Heriyanto 2) Bapak Sarnoto 3) Bapak Sutarsono 4) Bapak Nuryasin 5) Bapak Rabas 6) Bapak Wahid 7) Bapak Paroji 8) Bapak Sanur 9) Bapak Wasnari 10) Bapak H. Gendon
2	Putera Permana	1) Bapak Dasuki 2) Bapak H. Salun 3) Bapak Rinto Harahap

		4) Bapak Asmara 5) Bapak Abdul Wakim 6) Bapak Agus Salim 7) Bapak Mutri Rais 8) Bapak Arun
3.	Welas Asih	1) Bapak H. Rosyidin 2) Bapak Kusnadi 3) Bapak Masinun 4) Bapak Casuali 5) Bapak Kartama 6) Bapak Sukardi 7) Bapak Saleh 8) Bapak Andi 9) Bapak Ari 10) Bapak Wardi 11) Bapak Johari
4	Waluya	1) Bapak Hendrik 2) Bapak Marno 3) Bapak Eko 4) Bapak H. Dukri 5) Bapak Aman 6) Bapak Asari 7) Bapak Abdul Rojak 8) Bapak Ikhsan 9) Bapak Amin 10) BapakiSudari 11) BapakiSobari
5	Putra Pidada	1) Bapak H. Warna 2) Bapak Marjuni 3) BapakiWato 4) Bapak Saluki 5) Bapak Afif 6) Bapak Darsini 7) Bapak Nuridin 8) Bapak Dulimu'in
	Jumlah	48 Kelompok

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa Jumlah UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran adalah sebanyak 48 UKM iyang terbagi menjadi 5 ikelompok yakni kelompok Usaha Bahari, Welas Asih, Putera Permana, Waluya dan Putra Pidada. Pengklusteran ini berlangsung sejak tahun 2010 ketika Bank Indonesia mulai masuk memfasilitasi UMKM Ikan Teri Asinis Pulau Pasaran.

Dimana dimasing-masing kelompok terdiri dari 7-11 anggota dengan tingkat rata-rata produktivitas masing-masing adalah 200-500 kg tiap 1x produksi. Kegiatan produksi berlangsung selama 20-23 hari dalam satu bulan. Hal ini disebabkan karena ketersediaan bahan baku yang bergantung pada alam.¹³⁴

Adapun jenis produk ikan teri asin yang di produksi di UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran adalah ikan teri nasi, buntaw, hingga ikan teri jengki. Teri nasi memiliki nilai jual yang Paling itinggi sedangkan teri jengki adalah produk dengan tingkat harga paling rendah.¹³⁵

8. Potensi Perikanan Pulau Pasaran

Pulau Pasaran memiliki potensi sesar di bidang perikanan. Pulau Pasaran menjadi salah satu sentra industri pengolahan ikan teri di Lampung. Sebagian besar mata pencaharian pokok penduduknya¹³⁶. Bertumpu pada sektor perikanan yaitu sebagai pengolah ikan teri asin. Metode dan keterampilan mengolah ikan kering tersebut diperoleh secara turunmenurun dengan melakukan perbaikan produksi berdasarkan pengalaman. Potensi perikanan di Pulau Pasaran membuat masyarakat di pulau ini sebagian besar memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan perikanan seperti pengolah ikan teri asin, nelayan, dan buruh pengasin.

Hal ini menyebabkan terbentuknya kelompok pengolah ikan, kelompok nelayan, dan kelompok pengolah produk

¹³⁴ Wawancaara dengan bapak H.Rosyidin selaku Ketua Kelompok Welas Asih, (26/03/2021)

¹³⁵ Wawancaara dengan bapak Toto Heryanto selaku Ketua Kelompok usaha Bahari, (23/03/2021)

¹³⁶ Wawancaara dengan bapak Sahid selaku Ketua RT 09 Pulau Pasaran, (4/04/2021)

turunan. Proses kemandirian kelompok serta kelembagaan yang telah terbentuk diwujudkan dengan berdirinya koperasi perikanan yang dikelola secara mandiri oleh kelompok pengolah ikan Pulau Pasaran atas binaan dari Bank Indonesia. Produksi ikan iteri di Pulau Pasaran dalam sehari kurang lebih mampu menghasilkan 20- 30 iton dengan berbagai jenis yang diproduksi oleh lima kelompok pengolah ikan teri tersebut.

9. Mekanisme Upah UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

- a) Upah menurut waktu, sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.
- b) Upah menurut hasil, sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.
- c) Upah premi, upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan

lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.¹³⁷

Mekanisme pengupahan buruh pengasin di UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran yang berada di Kecamatan Teluk Betung Timur Bandar Lampung ini menggunakan sistem upah menurut waktu, sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja. Pada UMKM ini pemberian upah dilakukan per hari, dimana buruh akan mendapatkan upah bila masuk kerja, karena pekerjaan buruh pengasin ini bergantung pada alam. Apabila pasokan bahan baku sedikit atau bahkan tidak ada sama sekali maka buruh tidak bekerja dan tidak memperoleh upah.

Pekerjaan buruh pengasin yaitu menjemur dan kemudian mengemas/packing ikan teri yang sebelumnya sudah tersortir oleh buruh sortir yang biasanya dilakukan oleh kaum ibu ibu. Besarnya upah yang di terima buruh pengasin yaitu Rp. 75.000 sampai Rp.100.000/perhari Sesuai ketersediaan stok bahan baku (ikan).

B. Karakteristik Responden

1. Klasifikasi Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

Responden Jumlah responden laki-laki dan perempuan dapat diketahui dari hasil pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Usia	Jumlah (Jiwa)	Persentase
20-30 tahun	29	43,9
30-40 tahun	31	46,9
40-50 tahun	6	9,1
jumlah	66	100,00

Sumber : data primer yang diolah,2021

¹³⁷ Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), <http://binaukm.com/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/> di akses pada tanggal 28 Mei 2021.

Hasil tabel bahwa 4.6 di atas menunjukkan bahwa. Sebagian besar responden menunjukkan mayoritas terbesar berusia 30-40 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 46,9%, usia 20-30 tahun sebanyak 29 orang dengan persentase 43,9% dan usia 40-50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 9,1%.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase
Tamat SD	34	51,5
Tamat SLTP	28	42,4
Tamat SMU	5	7,5
Sarjana	-	0
jumlah	66	100,00

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil tabel di atas menunjukkan jenis Pendidikan responden pada buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran. Sebagian besar responden menunjukkan mayoritas terbesar Pendidikan terakhir yang di tempuh oleh responden yaitu tamat SD (Sekolah Dasar) sebanyak 34 orang dengan persentase 51,5%, tamat SLTP sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 42,4%, dan SMU sebanyak 5 orang dengan persentase 7,5 %.

C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden yang diapat dari hasil penyebaran kuisioner pengaruh sistem upah dan etos kerja terhadap kesejahteraan buruh Pengasin Ikan teri Asin Pulau Pasaran adalah sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Sistem upah)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel sistem upah dapat dilihat pada tabel 4.8 Berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel
Sistem Upah

NO	Pertanyaan	SS		S		R		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	%
1	X1 ₁	26	39,4	24	36,4	12	18,2	4	6,1	-	0	66	100%
2	X1 ₂	37	56,1	24	36,4	5	7,6	-	0	-	0	66	100%
3	X1 ₃	26	39,4	32	48,5	8	12,1	-	0	-	0	66	100%
4	X1 ₄	25	37,9	28	42,4	9	13,6	4	6,1	-	0	66	100%
5	X1 ₅	21	31,8	31	46,9	13	19,7	1	1,6		0	66	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.8, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item 2. Pernyataan item 2 yaitu “ saya menerima upah sesuai dengan jadwal pembagian upah”, dengan persentase 56,1% atau sebanyak 37 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa buruh relatif merasa sejahtera dan dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka karena mereka mendapat upah dengan tepat waktu atau sesuai dengan jadwal.

2. Variabel X2 (Etos kerja)

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel
Eos kerja

NO	Pertanyaan	SS		S		R		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	%
1	X2 ₁	25	37,8	25	37,8	24	36,4	2	3,1	-	0	66	100%
2	X2 ₂	28	42,4	32	48,5	6	9,1	-	0	-	0	66	100%
3	X2 ₃	26	39,4	28	42,4	11	16,7	-	0	1	1,6	66	100%
4	X2 ₄	28	42,4	23	34,8	15	22,7	-	0	-	0	66	100%
5	X2 ₅	28	42,4	26	39,4	12	18,2	-	0		-	66	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.9 sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak setuju, yaitu terdapat pada item pernyataan item 2

yaitu “saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan”, dengan persentase 48,5% atau sebanyak 32 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa buruh pengasin pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran relatif merasa sejahtera berdasarkan tingkat semangat dalam bekerja.

3. Variabel Y (Kesejahteraan buruh)

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel
Kesejahteraan buruh

NO	Pertanyaan	SS		S		R		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	%
1	Y ₁	24	36,4	26	39,4	11	26,7	5	7,6	-	0	66	100%
2	Y ₂	37	56,1	24	36,4	5	7,6	-	0	-	0	66	100%
3	Y ₃	25	37,8	30	45,4	8	12,2	3	4,5	-	0	66	100%
4	Y ₄	23	34,8	31	47,0	12	18,2	-	-	-	0	66	100%
5	Y ₅	22	33,3	29	43,9	15	22,7	-	-	-	0	66	100%
6	Y ₆	25	37,8	30	45,4	10	15,2	1	1,6	-	0	66	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.10 sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju, yang edapat pada item Pernyataan item 2 yaitu “Pengusaha memberikan tunjangan hari raya (THR) dan bonus kepada saya sesuai dengan pekerjaan”, dengan persentase 56,1% atau sebanyak 37 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa buruh pengasin pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran mendapat tunjangan hari raya serta bonus dari pengusaha, mereka merasa cukup mendapat perhatian sehingga dapat menambah pemasukan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

D. Analisis data

1. Uji Validitas

Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner itu sendiri. Adapun hasil uji

menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 16 diperoleh hasil terhadap masing masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel sistem upah, etos kerja dan kesejahteraan buruh.

Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang telah diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah menggunakan metode korelasi pearson dengan taraf signifikansi 0,05 dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor item dengan skor total item. kemudian nilai korelasi (r_{hitung}) yang telah diperoleh dibandingkan dengan nilai korelasi pada tabel (r_{tabel}). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya variabel dapat dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan uji satu arah dan sampel atau $n = 66$ adalah sebesar 0,242. Adapun hasil dari perhitunganya dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Sistem Upah (X ₁)	P1	0,765	0,242	Valid
	P2	0,569	0,242	Valid
	P3	0,634	0,242	Valid
	P4	0,737	0,242	Valid
	P5	0,65	0,242	Valid
Etos Kerja (X ₂)	P6	0,659	0,242	Valid
	P7	0,670	0,242	Valid
	P8	0,766	0,242	Valid
	P9	0,568	0,242	Valid
	P10	0,748	0,242	Valid
Kesejahteraan buruh (Y)	P11	0,724	0,242	Valid
	P12	0,617	0,242	Valid
	P13	0,662	0,242	Valid
	P14	0,638	0,242	Valid
	P15	0,740	0,242	Valid
	P16	0,673	0,242	Valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, secara keseluruhan, item pertanyaan pada variabel x dan y dapat dinyatakan valid karena secara keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,242 (jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuisioner dinyatakan valid).

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah bila suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka reliabel.

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Apabila instrumen sudah dikatakan baik maka data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan karena reabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Adapun perhitungan tingkat Cronbach's Alpha yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0. berikut merupakan hasil dari perhitungan yang dapat dilihat dalam hasil output dibawah ini

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas X1 (Sistem Upah)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,700	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dapat di lihat dari hasil reabilitas di atas pada reabiliti statistics. Dimana hasil yang di peroleh dari nilai output

Cronbach's Alpha sebesar 0,688 lebih besar dari nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa *reability* diterima dan alat ukur pada penelitian ini reabilitas di terima.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reabilitas X1 (etos kerja)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,688	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil reabilitas di atas dapat dilihat pada reabiliti statistics. Dimana hasil yang di peroleh dari nilai output *Cronbach's Alpha* sebesar 0,688 lebih besar dari nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa *reability* diterima dan alat ukur pada penelitian ini reabilitas di terima.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas Y(Kesejahteraan buruh)

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0,706	6

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada hasil reabilitas di atas. Dimana hasil yang di peroleh dari nilai output *Cronbach's Alpha* sebesar 0,706 lebih besar dari nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yaitu sebesar 0,60. Maka

dapat disimpulkan bahwa *reability* diterima dan alat ukur pada penelitian ini reabilitas di terima.

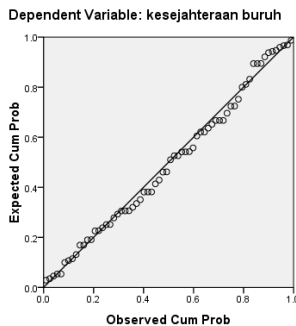
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Cara untuk mendeksinya suatu instrument berdistribusi normal adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik P- p plot of regression standardize residual sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika penyebarannya sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 4.15
Hasil uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebarkan sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual penelitian ini pada model regresi tersebut berdistribusi normal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga uji normalitas untuk regresi ini telah memnuhi syarat.

Data dinyatakan terdistribusi secara normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan kolmogrof-smirnov terhadap nilai residual dari persamaan regresi disajikan dalam tabel output SPSS berikut:

Tabel 4.16**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem upah	.495	2.020
	Etos kerja	.495	2.020

Hasil uji normalitas

Sumber : Data yang diolah,2021

Hasil uji normalitas pada tabel diatas dengan menggunakan metode one sampel komogrov-smirnov menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel dependen dan variabel independen pada jumlah sampel (n) sebesar 66 adalah 0,948. Maka dapat disimpulkan , data dari penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 ($0,948 > 0,05$ sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan syarat untuk semua uji hipotesis kausalitas (regresi). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antarvariabel bebas. digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. 4 Hasil uji multikolinearitas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.17

Berdasarkan uji multikolinieritas diatas dapat dijelaskan

Sampel	Nilai Kolmogrov Smirnov	Signifikansi	Simpulan
66	0,522	0,948	Normal

bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-

masing variabel independen dalam model regresi yaitu dengan melihat VIF dan nilai tolerance. Hasil perhitungan tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mendeteksi autokorelasi dalam penelitian maka digunakan uji Durbin Watson (DW). Adapun hasil dari perhitungannya dapat disajikan pada tabel output SPSS dibawah ini.

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi

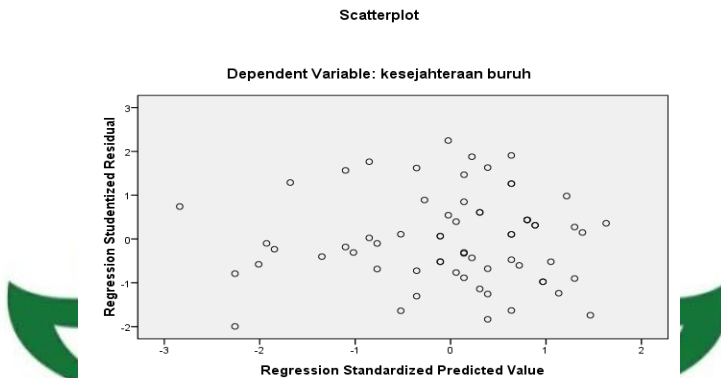
model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833	.694	.684	1.748	1.696

Dilihat dari tabel di atas diketahui nilai Durbin Watson (dw) 1,696 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai 5%. Jumlah sampel (n) 66 dan jumlah variabel independen (k) adalah 2 diperoleh nilai dl sebesar 1,539 dan nilai du sebesar 1,664. dengan ini maka didapat $4-du$ ($4 - 1,664$) = 2,336 dan $4-dl$ ($4 - 1,539$) = 2,461. Sehingga diperoleh kesimpulan nilai $du < dw < 4 - du = 1,664 < 1,696 < 2,336$ dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya kasus heteroskedastisitas adalah dengan memerhatikan plot dari sebaran residual (*ZRESID) dan tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas. Hasil output program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedasitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pola sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas pada model regresi yang dibuat.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 16. Adapun hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini.

Tabel 4.20
Hasil Uji Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.583	1.904		1.357	.180
sistem upah	.428	.117	.364	3.669	.001
etos kerja	.644	.119	.534	5.394	.000

a. Dependent Variable: kesejahteraan buruh

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi berganda berguna untuk meramalkan pengaruh dua variabel predictor atau lebih terhadap satu variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh promosi dan kualitas pelayanan terhadap minat calon nasabah.

Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.583 + 0,428 X_1 + 0,644X_2$$

Dimana : Y = kesejahteraan buruh

X₁ = sistem upah

X₂ = etos kerja

Dari persamaan regresi dapat diartikan dan diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,583 menunjukkan bahwa jika variabel independen nilainya 0 atau tidak ada, maka nilai kesejahteraan buruh adalah 2,583.
- 2) Berdasarkan persamaan regresi menunjukan bahwa variabel sistem upah (X_1) mempunyai arah koefisien regresi positif yaitu $b = 0,428$ yang berarti bahwa apabila sistem upah mengalami kenaikan 1% maka kesejahteraan buruh akan meningkat sebesar 42,8 % dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara sistem upah dengan kesejahteraan. Semakin baik sistem upah yang diberikan kepada buruh pengasin maka kesejahteraan buruh akan semakin baik, dan diperoleh nilai t hitung = 3.669 dengan signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas nilai signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil yaitu $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan sistem upah berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh.
- 3) Berdasarkan persamaan regresi menunjukan bahwa variabel etos kerja (X_2) mempunyai arah koefisien regresi positif yaitu $b = 0,644$ yang berarti bahwa apabila etos kerja mengalami kenaikan 1% maka kesejahteraan buruh akan meningkat sebesar 64,4 % dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara etos kerja dengan kesejahteraan. Semakin baik etos kerja yang diberikan kepada buruh pengasin maka kesejahteraan buruh akan semakin baik, dan diperoleh nilai t hitung = 3.669 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas nilai signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi tersebut lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh.

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi dimensi sistem upah (X_1) dan etos kerja (X_2) masing masing secara individual berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh (Y). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Untuk melakukan uji t, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

Ha1: Sistem upah berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh di UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

Ha2: Etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh di UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

Tingkat signifikansi yang akan digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian H_a akan diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 akan ditolak $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hasil analisa pada uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Analisis uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.583	1.904		1.357	.180
sistem upah	.428	.117	.364	3.669	.001
etos kerja	.644	.119	.534	5.394	.000

a. Dependent Variable: kesejahteraan buruh

ssumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 4.8, disimpulkan bahwa:

1. Variabel Sistem Upah (X_1)

Nilai T hitung pada variabel sistem upah sebesar variabel sistem upah sebesar 3.669 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel X_1 mempunyai thitung yakni 3,669 dengan $t_{tabel} = 1,998$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (sistem upah) mempunyai kontribusi terhadap Y (kesejahteraan buruh). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan

Y. Jadi dapat disimpulkan variabel sistem upah secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh. (H_1 diterima)

2. Variabel Etos Kerja (X_2)

T hitung pada variabel sistem upah sebesar etos kerja sebesar 5,394 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel X_2 mempunyai thitung yakni 5,394 dengan $t_{tabel} = 1,998$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (Etos kerja) mempunyai kontribusi terhadap Y (kesejahteraan buruh). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel etos kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh. (H_2 diterima).

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji F berdasarkan nilai F hitung dan F tabel. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Adapun rumus mencari F tabel adalah $(df = n - k - 1)$.

**Tabel 4. 22 Hasil uji f
ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.575	2	218.287	71.405	.000 ^a
	Residual	192.592	63	3.057		
	Total	629.167	65			

a. Predictors: (Constant), etos kerja, sistem upah

b. Dependent Variable: kesejahteraan buruh

Keterangan:

k = jumlah variabel independent (bebas)

n = jumlah responden atau sampel.

Adapun hasil uji F pada penelitian ini sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.684	1.748

a. Predictors: (Constant), etos kerja, sistem upah

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F hitung dan F tabel. Apabila nilai F hitung > F tabel maka variabel independent (bebas) berpengaruh terhadap variabel dependent (terikat). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F simultan dengan SPSS 16 dengan nilai F hitung 71,405 > F tabel 3,143. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen atau sistem upah dan etos kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh. Adapun rumus mencari F tabel adalah (df= n-k-1) Keterangan: k = jumlah variabel independent (bebas) n = jumlah responden atau sampel. F tabel pada penelitian ini adalah: Df= n-k-1 (Df =66-2-1=63).

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R sebagai koefisien determinasi. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan. Semakin tinggi nilai R² maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Adapun hasil perhitungannya adalah:

Tabel 4.24
Hasil pengujian Hipotesis

Hipotesis	pernyataan	Nilai	Keterangan
H ₁	Variabel sistem upah berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh	3,669	H ₁ diterima
H ₂	Variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh	5.394	H ₂ diterima
H ₃	Variabel sistem upah dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh	71,045	H ₃ diterima

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (sistem upah dan etos kerja) terhadap variabel dependen (kesejahteraan buruh). Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai R Square sebesar 0,684 menunjukkan besarnya variabel sistem upah dan variabel etos kerja mempengaruhi kesejahteraan buruh sebesar 68% sedangkan 32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar sistem upah dan variabel etos kerja. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kesejahteraan buruh.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Upah Terhadap Kesejahteraan Buruh UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran

Berdasarkan hasil pengujian regresi dapat di lihat bahwa nilai signifikan variabel sistem upah (X₁) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,669 > t_{tabel} 1,998$. Nilai koefisien dari variabel sistem upah bernilai positif yaitu 0,428. Jadi, variabel sistem upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kesejahteraan buruh pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran. Sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Semakin tinggi nilai sistem upah untuk meningkatkan kesejahteraan buruh maka akan semakin tinggi pula kesejahteraan buruh UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sistem upah dengan kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran. Berdasarkan distribusi jawaban responden hal ini sesuai, dimana sistem upah yaitu lamanya bekerja, banyaknya produksi, senioritas kerja dan kebutuhan. Sistem upah berdasarkan lama nya bekerja memiliki nilai tertinggi yaitu 56,1 % atau sebanyak 37 responden memberikan jawaban sangat setuju yang berpengaruh dalam kesejahteraan buruh. Sangat setuju pada pertanyaan item 2 merupakan hasil terbanyak yaitu “saya menerima upah sesuai dengan jadwal pembagian upah”. Dari data tersebut dapat di simpulkan bahwa buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran cukup sejahtera karena faktor lamanya bekerja (menerima upah sesuai jadwal). Dampak pemberian upah sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh tersebut mempengaruhi kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Veithzal Rivai yang menyatakan bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.¹³⁸

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

¹³⁸ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada, h.758

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003). Maka dari itu upah sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elifaz Eldy, Ari Pradhanawati, Hari Susanta Nugraha dengan judul “Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp Pt Sai Apparel Industries”.¹³⁹ Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja, responden merasa upah yang diberikan sudah baik dan upah yang diberikan juga sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar para pekerja.

Adapun hasil penelitian Surya Agung Batara dengan judul “Analisis Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (Pg) Kebon Agung Malang)”¹⁴⁰ yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel upah (X1) terhadap variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y). Hasil signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat upah yang diberikan maka hasilnya akan semakin berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Yusuf (2010) tentang pengaruh tingkat upah terhadap kesejahteraan buruh di Kureksari, Waru, Sidoarjo,

¹³⁹ Elifaz Eldy, dkk. *Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja melalui Unjuk Rasa pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT. Sai Apparel Industries*, Jurnal(Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), h.6

¹⁴⁰ Surya Agung Batara, “Analisis Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (Pg) Kebon Agung Malang”, *Jurnal Ilmiah*, Universitas Brawijaya Malang, 2017, h. 3

bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesejahteraannya¹⁴¹.

Menurut peneliti apabila upah yang diterima semakin sesuai dengan kebutuhan hidup maka kebutuhan akan sandang, pangan dan tempat tinggal akan terpenuhi. Sehingga kesejahteraan akan semakin baik, karena pengusaha (pemberi kerja) mempunyai tanggung jawab memberikan upah yang tepat dan layak sebagai balas jasa atas kerja buruh sehingga dapat menunjang kesejahteraan buruh dan terpenuhinya kebutuhan dasar mereka. Maka dapat disimpulkan sistem upah berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran

Berdasarkan hasil pengujian regresi dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel etos kerja (X_2) sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kesejahteraan buruh. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan SPSS 16 pada penelitian ini diketahui bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh.

Hal ini terbukti dari hasil perolehan nilai $t_{hitung} = 5,394 > t_{tabel} = 1,998$ (H_a akan diterima $t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai koefisien dari variabel etos kerja bernilai positif yaitu 0,644. Jadi, variabel etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan buruh pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran. Sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima. Semakin tinggi etos kerja untuk meningkatkan kesejahteraan buruh maka akan semakin tinggi pula kesejahteraan buruh UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja dengan kesejahteraan buruh

¹⁴¹ Yusuf, M. Yasin. *Pengaruh Tingkat Upah terhadap Kesejahteraan Pekerja di Daerah Kureksari, Waru, Sidoarjo*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2010

pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran. Berdasarkan distribusi jawaban responden hal ini sesuai, dimana etos kerja yaitu keterampilan, semangat kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, sebagaimana semangat kerja dengan jawaban setuju memiliki nilai tertinggi yaitu 48,5 %.

Hal ini sesuai juga dengan keadaan yang peneliti lakukan di UMKM ikan teri Pulau Pasaran bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada bapak Santori salah satu buruh pengasin UMKM ikan teri asin di Pulau Pasaran mengenai semangat kerja bahwa masyarakat Pulau Pasaran menggantungkan hidup dengan memanfaatkan potensi sumber daya perikanan secara bersama sama (kekeluargaan), antara buruh pengusaha bekerja sama untuk memperbaiki kehidupan mereka. Sehingga dampak semangat dalam bekerja pada buruh tersebut mempengaruhi kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lisna et al yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar”¹⁴² yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap etos kerja Karyawan Pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $2,823 > 1,995$.

Adapun hasil penelitian Risti Lia Sari “Pengaruh Iman dan etos kerja Islam terhadap Kesejahteraan Buruh Petani Muslim Di Desa Bugangan Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Demak. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan etos kerja Islami terhadap kesejahteraan petani muslim di Desa Bugangan”¹⁴³

¹⁴² Lisna, Syahrudin, Muhammad Fachmi “Pengaruh Motivasi Tingkat Kesejahteraan dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar” jurnal ilmiah mahasiswa manajemen STIE Amkop Makassar, Desember 2019, h.7

¹⁴³ Risti Lia Sari “Pengaruh Iman dan etos kerja Islam terhadap Kesejahteraan Petani Muslim Di Desa Bugangan Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Demak”, Jurnal akses volume 12 nomor 24 uiversitas Wahid Hasyim, Oktober 2017, h.107

Pendi marias” Hubungan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet Di Desa Pulau Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi”. Berdasarkan hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan petani karet di Desa Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singing¹⁴⁴.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang di kemukakan Toto Tasmara sebagaimana etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna dan sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Adanya etos kerja pada diri seseorang akan lahi pekeja semangat untuk menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, adanya keyakinan bahwa dengan berusaha secara maksimal hasil yang akan didapat tentunya yang akan didapat tentunya maksimal pula. Hasil penelitian sesuai dengan yang dikemukakan Sinamo bahwa untuk meraih sukses diperlukan seperangkat sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang disiplin. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi seorang pekerja adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya

Menurut peneliti Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang, apabila etos kerja yang dimiliki buruh semakin tinggi maka semangat kerja pun meningkat. Buruh yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah buruh memiliki motivasi yang tinggi. Dengan motivasi dan semangat kerja yang tinggi inilah yang dapat memperbaiki kehidupan buruh. Maka dapat di simpulkan etos kerja buruh berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

¹⁴⁴ Pendi Marias, “Hubungan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet Di Desa Pulau Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi”, Jurnal FISIP Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019

3. Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem upah dan etos kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran. Hal ini di buktikan dengan pengujian hipotesis yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 71,405 sedangkan pada F_{tabel} 3,143 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{table}$ ($71,405 > 3,143$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa variabel independen sistem upah (X_1) dan etos kerja (X_2) secara simultan dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh (Y).

Kemudian pada R square diperoleh hasil sebesar 0,694 jadi pengaruh sistem upah dan etos kerja terhadap kesejahteraan buruh yaitu sebesar 69,4% sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. Pada tabel 4.19 Sistem upah di peroleh 0,428. Jadi pengaruh sistem upah terhadap kesejahteraan buruh sebesar 42,8 %. Sedangkan. Etos kerja diperoleh 0,644 jadi pengaruh etos kerja terhadap kesejahteraan buruh sebesar 64,4 %. Hasil terbanyak tedapat pada variabel etos kerja (X_2). Pernyataan item 2 yaitu “Saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan”, dengan persentase 56,1% atau sebanyak 37 responden memberikan jawaban sangat setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elifaz Eldy, Ari Pradhanawati, Hari Susanta Nugraha dengan judul “Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional Psp Pt Sai Apparel Industries”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa upah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja, responden merasa upah yang diberikan sudah baik dan upah yang diberikan juga sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar para pekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lisna et al yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan dan

Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar”¹⁴⁵ yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesejahteraan terhadap etos kerja Karyawan Pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $2,823 > 1,995$

Toto Tasmara mengemukakan etos kerja yang dimiliki pekerja dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja yang diukur dengan tingkat pendapatan yang di peroleh.¹⁴⁶ Etos kerja yang tinggi berarti pekerja bersungguh sungguh bekerja dengan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan, bekerja efektif, tidak cepat puas dengan hasil yang diperoleh, tidak boros, dan memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja. Etos kerja dinilai cukup tinggi dan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan Echan Adam dan tity Irisni Datau “Etos Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Petani di Kabupaten Boalemo” Etos kerja yang tinggi menjadi suatu perilaku kerja yang positif yang telah memberi efek terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat petani Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.¹⁴⁷

Hal ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan Erwin dan prasetya dengan judul “Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Etos Kerja Karyawan KPRI di Kota Semarang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan bersifat positif antara kepuasan terhadap gaji dengan etos kerja karyawan KPRI di Kota Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,550 menunjukkan arah hubungan kedua variabel bersifat positif yang artinya semakin tinggi kepuasan terhadap gaji maka etos

¹⁴⁵ Lisna, Syahrudin, Muhammad Fachmi “Pengaruh Motivasi Tingkat Kesejahteraan dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar” Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop Makassar, Desember 2019, h.7

¹⁴⁶ Toto Tasmara, Etos Kerja Pribadi Muslim. Jakarta: Lebmen. 1991, h.10

¹⁴⁷ dilakukan Echan Adam, Tity Irisni Datau “Etos Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Petani di Kabupaten Boalemo” jurnal Jambura agribisnis, Vol 2 no 1, Juli 2020, h.18

kerja karyawan semakin tinggi dan sebaliknya. Semakin rendah kepuasan terhadap gaji, maka etos kerja karyawan semakin rendah.¹⁴⁸

Menurut peneliti upah merupakan komponen utama dalam bekerja, bukan hanya besarnya nilai upahnya saja namun apabila sistem pengupahan yang diterapkan semakin baik, dengan kata lain hubungan antara pengusaha dan buruh terjalin dengan baik maka semangat dalam bekerja pun akan meningkat, sehingga dengan memperoleh upah tersebut dapat berpengaruh pada kesejahteraan buruh. Hal ini sesuai dengan yang di nyatakan Winardi bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang dalam bekerja yang pertama adalah faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dirasa dapat mensejahterakan, yang kedua faktor imbalan yang dapat memotivasi pekerja untuk berprestasi dan bekerja keras, yang ketiga faktor kultur, yang ke empat faktor mental dari karyawan, jika karyan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut memiliki etos kerja yg tinggi.¹⁴⁹ Maka dapat di simpulkan sistem upah dan etos kerja buruh berpengaruh secara simultan terhadap kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.

4. Sistem Upah, Etos Kerja, dan Kesejahteraan Buruh UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran Dalam Perspektif Ekonomi Islam

a. Sistem Upah UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran dalam Perspektif Ekonomi Islam

1) Indikator Musyawarah

Dalam hubungan industrial yang menyangkut masalah pengupahan, Islam selalu menganjurkan adanya kesepakatan melalui musyawarah dalam menentukan besaran upah agar masing masing pihak yaitu antara pengusaha dengan pekerja dapat melaksanakan tugas dan

¹⁴⁸ Erwin Prasetyo, Prasetia Budi Widodo dengan judul “Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Etos Kerja Karyawan KPRI di Kota Semarang”, jurnal psikologi Universitas Diponegoro, 2010, h.7

¹⁴⁹ Winardi, J., Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007

kewajibannya dengan baik dan dapat terciptanya hubungan kerja yang baik. Islam mengajarkan bahwa dalam bermuamalah harus ddilandaskan pada prinsip tolong menolong dan keadilan.

Berdasarkan jawaban responden yang diapat dari hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 72,7 % atau sebanyak 48 responden menyatakan sangat setuju bahwa sistem pengupahan dilakukan atas dasar musyawarah antara pengusaha dan buruh.Hal ini seperti yang dicontohkan Rasulullah SAW kepada kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ أَسْتَأْجَرَ جَرَّاجًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ،
وَوَصَلَهُ النَّبِيُّ ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

Artinya: Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW.bersabda:

“Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam..

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan.

Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan sistem upah pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran dilakukan berdasarkan musyawarah antara buruh dengan pengusaha sebelum memulai pekerjaan.

2) Indikator Keadilan

Penetapan upah dalam islam dilakukan dengan cara yang paling tepat tanpa menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang tepat tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Keadilan berarti memberikan upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan.

Berdasarkan jawaban responden yang diapat dari hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 62% atau sebanyak 41 responden menyatakan upah yang diterima sudah adil, dimana upah yang diterima buruh pengasin tidak dibeda bedakan.

Hal ini sesuai yang Allah perintahkan dalam Al-Quran Al-Jaatsyah: 22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُخْرِجَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.* (Al-Quran Al-Jaatsyah: 22)

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak dan adil kepada pekerja sesuai dengan napayang telah disumbangkannya dalam proses produksi.

Dalam hal upah yang diterima buruh pengasin, upah yang diterima tenaga kerja sudah sesuai dengan kesepakatan atau porsi yang telah ditetapkan. Sistem

upah yang diterapkan adalah upah perhari. Misalnya apabila bahan baku ikan basah yang tersedia berlimpah hingga lebih dari 50 kg dalam sehari maka buruh memperoleh upah yang Rp.150.000/hari, namun jika pasokan ikan sedikit buruh hanya menerima upah Rp.100,000 . Besaran upah ini di samaratakan antara UMKM satu dengan yang lainnya. Sehingga tidak ada perbedaan pemberian upah terhadap buruh dan upah yang diterima sesuai dengan kontribusi buruh dalam proses produksi. Sehingga dapat disimpulkan sistem upah pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh dilakukan dengan adil.

3) Indikator Kelayakan

Penetapan upah secara Islam didasarkan pada prinsip kelayakan. Upah yang layak ditunjukkan dengan adanya undang-undang mengenai upah minimum. Namun terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun demikian adanya peraturan upah minimum paling tidak dapat mendukung gagasan upah diberikan secara layak mengingat suasana moral yang berlaku.

Berdasarkan jawaban responden yang di dapat dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 53% atau sebanyak 35 responden menyatakan bahwa upah yang diterima cukup layak. Adapun dari hasil wawancara dengan bapak Satori yang merupakan buruh pengasin bahwa upah yang diterima sudah layak, jika dikalkulasikan perbulan maka sudah sesuai dengan UMK Bandar Lampung, meskipun pendapatan tidak menentu karena pekerjaan buruh pengasin bergantung pada kondisi alam namun sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Asy-Syua'ra 26 : 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan; (QS. Asy-Syua'ra 183).

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

4) Indikator Kebajikan

Prinsip kebajikan dalam hubungan kerja merupakan bentuk kepedulian pemilik usaha untuk menghargai buruh atau pekerja yang telah memberikan sumbangsih untuk mendapatkan kekayaan yang lebih.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase 56 % atau sebanyak 37 responden menyatakan upah yang diberikan pengusaha kepada buruh sudah cukup dalam memenuhi kebutuhan pendidikan dan kesehatan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa sistem pengupahan pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran sudah berlandaskan pada prinsip Ekonomi Islam. Dimana indikator musyawarah, keadilan, kelayakan sudah terpenuhi. Meski indikator kelayakan upah di nilai rendah namun sudah cukup untuk menutupi kebutuhan dasar para pekerja.

b. Etos Kerja Buruh UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran dalam Perspektif Ekonomi Islam

Etos kerja dalam Islam yaitu menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam sebagai suatu sistem keimanan memiliki pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja. Islam sangat menghargai kerja. Dalam sistem teologi Islam keberhasilan manusia dinilai di akhirat dari hasil amal dan kerja yang dilakukannya selama di dunia. Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya.

1) Kerja Berlandaskan Akidah

Islam menempatkan bekerja sebagai bentuk ibadah untuk mencari rezeki dari Allah untuk menutupi kebutuhan hidup. Bekerja (berusaha) adalah sesuatu yang mulia dan menjadi kewajiban bagi setiap individu yang mampu melakukannya. Islam sangat mendorong untuk senantiasa bekerja dan berusaha, memerangi sikap malas, lemah, pengangguran, dan mengemis. Jika di kaji berdasarkan akidah, semangat bekerja yang dimiliki buruh pada UMKM ikan teri asin terlihat dari sikap buruh dalam bekerja, antara buruh satu dengan yang lainnya acukup kompak dalam menjalankan pekerjaan serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Seperti saat proses penjemuran ikan teri asin para buruh terlihat saling bekerja sama mengangkat para para (alat penjemur ikan teri yang telah di rebus) dibawah terik matahari.

Adapun derdasarkan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan persentase 77 % atau sebanyak 51 responden menyatakan mereka bekerja dengan niat karena Allah SWT, dan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 22,8 %.

Keistimewaan orang yang memiliki etos kerja islami aktivitasnya dijiwai oleh akidah dan motivasi ibadah. Perintah agama mewajibkan kita untuk aktif bekerja, sesuai firman Allah dalam Al-quran surah Al-Jumu'ah/62: 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Maka bila sembahyang itu telah usai, menyebarlah kamu di bumi, dan carilah kemurahan (karunia) Allah, serta banyaklah ingat kepada Allah, agar kamu berjaya (Q.S al-Jumu'ah/62: 10.)

2). Kerja di landasi Ilmu pengetahuan

Ilmu dan pengetahuan sangat penting bagi manusia dalam mengerjakan segala sesuatu. Dengan ilmu pengetahuan umat islam benar benar bisa bekerja secara professional dalam segala bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian dan aturan syariat Islam.

Jika dikaji berdasarkan kerja dilandasi ilmu pengetahuan pada etos kerja buruh UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran, terlihat buruh menguasai pekerjaan yang jalankan sesuai dengan kemampuannya, sehingga sesuai dengan prinsip ekonomi Islam sebagaimana Perkerjaan itu dilakukan berdasarkan pengetahuan sebagaimana dapat dipahami dari firman Allah dalam al-Qur'an 17: 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ
مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya” (QS, 17: 36).

Adapun Berdasarkan jawaban responden yang di dapat dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 63% atau sebanyak 42 responden menyatakan bahwa buruh pengasin menjalani pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, Berdasarkan wawancara dengan bapak Darkana bahwa pekerjaan yang mereka jalani tidak begitu sulit dan memerlukan keahlian khusus, hanya mengandalkan fisik tentu siapapun bisa melakukan pekerjaan sebagai buruh pengasin. Sehingga dapat disimpulkan etos kerja buruh UMKM ikan teri asin Pulau

Pasaran, terlihat buruh menguasai pekerjaan yang jalankan sesuai dengan kemampuannya, sehingga sesuai dengan prinsip ekonomi Islam

3). Meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuknya

Keistimewaan orang yang memiliki etos kerja islam aktivitasnya dijiwai oleh akidah dan motivasi ibadah. Ayat ayat Al-quran banyak memerintahkan umat muslim agar giat dan aktif bekerja, agar dapat memanfaatkan potensi potensi yang ada dalam diri mereka dan dimanfaatkan sebaik baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam. Seperti perintah Allah dalam Al-Quran: At-Taubah (9): 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga RasulNya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. atTaubah/9: 105)

Ayat ini menggunakan bentuk amar (perintah) yang memuat janji Allah. Bekerjalah! Berkaryalah! Beretos kerjalah semampumu! Sungguh dari semua jenis

aktifitasmu, tidak ada satu pun yang tersembunyi dari-Nya. Dan sudah pasti Allah, rasul-Nya dan orang-orang beriman akan melihat dan menilai hasil kinerjamu. Artinya, kalaulah secara kasat mata kinerja yang kita perbuat dengan niat tulus di atas tidak mendapat apresiasi di hadapan manusia, namun, harus diyakini bahwa Allah akan membalasnya dengan cara yang lain (*min haitsu la yahtasib*).¹⁵⁰

Berdasarkan data jawaban responden yang di dapat dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 62% atau sebanyak 41 responden menyatakan bahwa buruh pengasin memulai pekerjaan dengan semangat, dan sebanyak 39 responden atau 59% menjawab setuju bahwa mereka menjalankan pekerjaan dengan teliti dan hati hati.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa etos kerja pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran sudah berlandaskan pada prinsip Islam. Indikator kerja berlandaskan akidah merupakan jawaban dengan jumlah terbanyak, dimana buruh bekerja dengan niat karena Allah SWT.

c. Kesejahteraan Buruh UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran dalam Perspektif Ekonomi Islam

1) Terpeliharanya Agama

Kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islami adalah tercapainya kemaslahatan. Kemaslahatan sendiri merupakan terpeliharanya tujuan syara' (Maqashid Syari'ah) atau tujuan hukum Islam. Dalam hal ini iman diletakkan pada urutan pertama. Iman adalah isi yang sangat penting bagi

¹⁵⁰ Ash-Shabuni, Shafwatut Tafasir, Juz I, (Beirut: Darul Fikr, tth), hlm. 561

kebahagiaan manusia, dan sebagai fondasi yang benar sebagaimana hubungan nya dengan Allah dan hubungan nya dengan sesama manusia.

Jika dikaji kesejahteraan berdasarkan terpeliharanya agama pada buruh UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran yang dilihat berdasarkan data jawaban responden yang di dapat dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh. Dengan item pertanyaan “saya selalu melaksanakan solat 5 waktu setiap hari” bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 68% atau sebanyak 45 responden. Dengan demikian sebagian besar buruh yang bekerja memiliki iman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Hal ini sesuai dalam Al-Qur'an Al-Nah1 ayat 97.

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barangsiapa mengerjakan kebaikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.S Al-Nah1 ayat 97)

Kesejahteraan merupakan jaminan atau janji dari Allah Swt yang diberikan kepada laki-laki ataupun perempuan yang beriman kepadaNya. Allah Swt juga akan membalas berbagai amal perbuatan baik orang-orang yang bersabar dengan pahala yang lebih baik dari amalnya. Kehidupan yang baik adalah kehidupan yang bahagia, santai, dan puas dengan rezeki yang halal, termasuk didalamnya mencakup seluruh bentuk ketenangan apapun dan bagaimanapun bentuknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kesejahteraan buruh UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran sudah sesuai berdasarkan indikator terpeliharanya agama.

2) Terpeliharanya Jiwa

Terpeliharanya jiwa merupakan terpenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga yaitu mengonsumsi makanan bergizi, tidak kelaparan tidak merasa dahaga, memakai pakaian dan tidak kepanasan oleh matahari. Berdasarkan jawaban responden yang di dapat dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh dengan item pertanyaan “saya dan keluarga memakan makanan yang sehat “bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 56 % atau sebanyak 37 responden.

Hal ini sesuai berdasarkan Al-Qur'an Surat Thaha 117-119:

فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوُّكَ وَلَزَوْجُكَ فَلَا يُخْرِجُكُمَا مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى

Artinya: "Kemudian Kami berfirman, "Wahai Adam, sungguh (inti) iblis musuh bagimu dan bagi istrimu, maka sekali-kalijangan sampai dia mengeluarkan kamu berdua dari surga, nanti kamu celaka. Sungguh, ada (jaminan) untukmu di sana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang. Dan sungguh, di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari."

Kesejahteraan yang digambarkan dalam ayat in yaitu menjamin adanya pangan, sandang, dan papan yang diistilahkan dengan tidak kelaparan, tidak merasa dahaga, tidak telanjang, dan tidak kepanasan oleh matahari. Sedangkan kebalikan darinya adalah kehidupan yang sempit, yakni jauh dari tentram dan tngang, selalu tidak puas, dadanya sesak dan gelisah walaupun lahirnya tampak mewah, serba ada, cukup pakaian dan tempat tinggalnya.¹⁵¹

¹⁵¹ Salim Bahreisy dan Said Bahreisy, *Terjemah Tafsir Singkat Ibnu Katsir*Jilid V (Surabaya: Bina Ilmu, 1988), 283.

3) Terpeliharanya Akal

Mencari ilmu itu adalah wajib bagi setiap muslim laki-laki maupun muslim perempuan. Ilmu adalah kunci segala kebaikan. Dalam islam, tidak akan sempurna agama dan amal ibadah seseorang muslim tanpa menuntut ilmu. Berdasarkan jawaban responden yang di dapat dari hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 53,1 % atau sebanyak 35 responden dengan item pertanyaan “saya memiliki pendidikan formal yang baik”. Hal ini disebabkan karena sebagian besar responden mengenyam pendidikan formal sampai sekolah dasar (SD).

4) Terpeliharanya Keturunan

Mukmin yang sempurna imannya adalah yang paling baik pribadinya, dan sebaik-baik pribadi ialah seorang yang dapat menjaga keharmonisan keluarganya. Berdasarkan jawaban responden yang di dapat dari hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 66,7% atau sebanyak 44 responden setuju dengan item pertanyaan “saya mempunyai keluarga yang rukun dan harmonis”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan buruh UMKM ikan teri Asin Pulau Pasaran berdasarkan terpeliharanya keturunan Seperti perintah Allah dalam Al-Quran Annisa ayat 9 :

وَالَّذِينَ لَا يَرْكُؤُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: “Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraannya). Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.” (Q.S. Annisa: 9)

Kesejahteraan dapat diperoleh hanya dengan ketaqwaan kepada Allah Swt dan juga berbicara secara jujur dan benar. Pada ayat ini, Allah Swt meminta kepada hamba Nya untuk memperhatikan kesejahteraan generasi yang akan datang. Oleh karenanya harus dipersiapkan generasi yang kuat akan ketaqwaannya kepada Allah Swt. Bahkan Nabi Muhammad Saw juga melarang untuk memberikan seluruh hartanya kepada orang lain dengan meninggalkan ahli warisnya. Nabi Saw bersabda: "Sesungguhnya bila kamu meninggalkan ahli warismu dalam keadaan berkecukupan adalah lebih baik dari pada membiarkan mereka dalam keadaan miskin dan memintaminta kepada orang lain."

5) Terpeliharanya Harta

Kesejahteraan dalam islam menempatkan harta dalam urutan yang kelima karena harta bukanlah tujuan prioritas utama. Ia hanyalah suatu perantara (alat), meskipun sangat penting merealisasikan kebahagiaan manusia. Keimanan dan harta benda sangat diperlukan dalam kebahagiaan manusia. Namun keimanan lebih utama karena dapat mengahntarkan kegunaan harta sesuai tujuan syariah.

Berdasarkan jawaban responden yang di dapat dari hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan peneliti kepada 66 buruh bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 56,6 % atau sebanyak 38 responden dengan item pertanyaan "saya dapat menabung dari hasil kerja saya". Dengan demikian buruh tidak setuju dalam menabung, dikarenakan pendapatan yang di peroleh hanya digunakan untuk keperluan pokok saja.

Dengan kajian lima indikator tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan buruh pada UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran belum sepenuhnya sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam. Indikator terpeliharanya agama, terpeliharanya jiwa, terpeliharanya akal, dan terpeliharanya keturunan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan pembahasan terhadap data-data yang diperoleh dalam penelitian, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan rekomendasi agar selanjutnya UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran Kecamatan Teluk Betung Timur Bandar Lampung menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan kesejahteraan buruh. Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial sistem upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh. Sehingga hipotesis penelitian H1 diterima. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lamanya bekerja atau pemberian upah sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh mempengaruhi kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran. Sehingga semakin tinggi nilai sistem upah untuk meningkatkan kesejahteraan buruh maka akan semakin tinggi pula kesejahteraan buruh UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.
2. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh. Sehingga hipotesis penelitian H2 diterima. Faktor semangat bekerja pada masyarakat Pulau Pasaran yang menggantungkan hidup dengan memanfaatkan potensi sumber daya perikanan secara bersama sama (kekeluargaan), antara buruh pengusaha bekerja sama untuk memperbaiki kehidupan mereka. Sehingga dampak semangat dalam bekerja pada buruh tersebut mempengaruhi kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variable sistem upah (X1) dan variable etos kerja (X2) secara simultan atau bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem upah dan etos kerja yang ada pada buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran sudah sesuai dengan Ekonomi Islam. Sistem

pengupahan yang diterapkan sudah memenuhi berdasarkan prinsip Islam yaitu berdasarkan musyawarah, upah yang adil, adanya kebajikan pengusaha, dan upah cukup layak meskipun pendapatan yang diperoleh hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar para buruh. Adapun etos kerja buruh yang tinggi sudah sesuai dengan etos kerja Islam yaitu bekerja berlandaskan akidah, ilmu pengetahuan, dan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuknya. Kesejahteraan buruh UMKM Ikan Teri Asin Pulau Pasaran belum sepenuhnya sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam. Indikator terpeliharanya akidah, jiwa dan keturunan tergolong tinggi. Akan tetapi indikator rendahnya pendidikan dan terpelihanya harta cukup rendah dimana upah yang diterima hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka, karena kemaslahatan dalam Ekonomi Islam sendiri merupakan terpeliharanya tujuan syara' (Muqasid al- Syariah). Tujuan utama ekonomi islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk tercapainya kebahagiaan dunia dan akhirat (falah), serta kehidupan yang baik dan terhormat (al-hayah al-tayyiban).

B. Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah penulis paparkan, maka rekomendasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengupahan secara umum sudah sesuai dengan kesepakatan awal yang berlaku, akan tetapi ada hal yang perlu di perbaiki lagi seperti negosiasi upah dalam akad sehingga dapat terjadi kerelaan antara pemilik usaha dan buruh yang bekerja.
2. Tingginya etos kerja yang dimiliki buruh UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran membuktikan adanya pengaruh langsung terhadap seseorang terutama dalam meningkatkan perekonomian, maka dari itu di perlukan sosialisasi yang tepat untuk menyadarkan para para buruh yang belum memiliki etos kerja yang tinggi.
3. Upaya dalam memenuhi kebutuhan pokok dan meningkatkan kesejahteraan buruh maka dibutuhkan dukungan dari

pemerintah kota untuk memberikan atau menyediakan bantuan kepada para buruh.

4. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan untuk menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi kesejahteraan buruh, serta memperluas daerah penelitian untuk menghasilkan penelitian yang lebih akurat.





DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Abdul Azis, *Etika Bisnis Perspektif Islam; Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Abdur Rohman, *Ekonomi Al-Ghazali, Menelusuri Konsep Ekonomi Islam dalam Ihya' Ulum al-Din* (Surabaya: Bina Ilmu, 2010)
- Alim Bahreisy dan Said Bahreisy, *Terjemah Tafsir Singkat Ibnu Katsir Jilid V*, Surabaya: Bina Ilmu, 1988
- A. Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta :Sinar Grafika, 2010
- Budiono Abdul, *Hukum Perburuhan*, edisi 2, Penerbit Indeks, 2009
- Departemen Agama. RI, *al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1981
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011
- Edilius, *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta: Bhinneka Cipta, 1994
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006
- Gunawan Imam, *Pengantar Statistika Inferensial*, Cet ke I, Ed Pertama, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016
- Haryani, Sri *Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002
- M. umer chapra, *islam dan tantangan ekonomi* (Jakarta: gema insani press, 2001),
- Melayu. S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Pusat Pengkajian Dan Pengembanga Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013)
- Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, cet, ke-2, Bandung : Pustaka Setia, 2004

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- S. Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003
- Sumar'in, *Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2017
- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Tebba, Sudirman. (2003). *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf*. Cetakan I. Pustaka Nusantara. Bandung.
- Toto Tasmara, 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: GemaInsani Pers.
- Triyanto Djoko, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa*, (Bandung : mandar maju, 2008
- Tambunan Tulus, *UMKM di Indonesia* ,Bogor : Ghalia Indonesia, 2009
- V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta :Pustaka Baru Press, 2015
- Yusuf Qhardawai, *Fikih. Zakah. Muassasat Ar-Risalah*, Cet II Bairut Libanon, 1408H/1998 terjemahan Didin Hafifudin

Jurnal

- Ali Mahrus “Potensi Wisata Bahari Pulau Pasaran Bandar Lampung”
Prosiding Seminar Nasional Swasembada Pangan Politeknik Negeri Lampung, April 2015
- Eldy, Elifaz, dkk. *Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja melalui Unjuk Rasa pada Serikat Pekerja NasionalPSP PT. Sai Apparel Industries*, Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro, 2014
- Firmansyah, Et Al; *Sistem Upah Minimum Kabupaten Dalam Perspekti Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo)*, Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan Vol. 4 No. 6 Juni 2017
- Geby Alvita, dkk. *Pengaruh Peran Serikat Pekerja dan Kompensasi terhadap Kesejahteraan Buruh Wanita* (Studi Kasus di PT.

- Hanil Indonesia), Jurnal (Diponegoro: JournalOf Social And Political Of Science, 2014)
- Hamzah Lies Maria dan Devi Agustien, “ Pengaruh Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Terhadap Pendapatan Nasional Pada Sektor Umkm Di Indonesia”, *jurnal ekonomi pembangunan*, volume 8, nomor 2, Juli 2019
- Hendy Herijanto, “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan outsourcing”, *Jurnal Islaminomic*, Vol. 7 Np, 1, April 2016
- Lisna, Syahrudin, Muhammad Fachmi “Pengaruh Moyivasi Tingkat Kesejahteraan dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar” *jurnal ilmiah mahasiswa manajemen STIE Amkop Makassar*, Desember 2019
- Risti Lia Sari “Pengaruh Iman dan etos kerja Islam terhadap Kesejahteraan Petani Muslim Di Desa Bugangan Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Demak”, *Jurnal akses* volume 12 nomor 24 uiversitas Wahid Hasyim, Oktober 2017
- Marias Pendi, “Hubungan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Petani Karet Di Desa Pulau Pulau Mungkur Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi”, *Jurnal FISIP* Vol. 6: Edisi 1 Januari – Juni 2019
- Purwana, A. E, Kesejahteraan Dalam Perspektf Ekonomi Islam. *Jurnal Justicia Islamica*, 2014
- Riyadi, fuad, 2015. “Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam”, *Iqtishadia*, vol ,No.1, Maret 2015
- Rosita Titik, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan KomitmenOrganisasional sebagai variabel intervening*, Jurnal (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu EkonomiIndonesia (STIESIA) Surabaya, 2016),
- Sayers, Sean. (2007). “The Concept of Labor:Marx and His Critics”. *Journal Science & Society*, Vol. 71 No. 4 Edisi Oktober.
- Surya Agung Batara, “Analisis Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (Pg) Kebon Agung Malang”, *Jurnal Ilmiah*, Universitas Brawijaya Malang, 2017

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2010

Zulkarnain, M., Purwanti,P., & Indrayani, E.(2014). Analisis Pengaruh Nilai Produksi Perikanan Budidaya Terhadap Produk Domestic Bruto Sektor Perikanan Di Indonesia. ECSOFi (*Economic And Social Of Fisheries*)

Online

Badan Pusat Statistik Provinsi lampung, 2019

Kementrian Koperasi dan UMKM. Rencana Strategis Kementrian Koperasi dan UMKM Tahun 2015 – 2019. Diakses dari www.depkop.go.id pada tanggal 25 juli 2020

Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), di akses pada tanggal 28 Mei 2021.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 pasal 86 ayat 1 *tentang hak pada setiap tenaga kerja untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja, Modal dan kesusilaan, dan Perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama,*

